

Séance Publique Législative
du jeudi 17 juin 2021

LOI N° 1.505 DU 24 JUIN 2021 SUR L'AMÉNAGEMENT CONCERTÉ DU TEMPS DE TRAVAIL

DOSSIER LÉGISLATIF - TRAVAUX PRÉPARATOIRES

SOMMAIRE

A - TRAVAUX PRÉPARATOIRES

- I. EXPOSÉ DES MOTIFS DE LA LOI ET PROJET DE LOI N° 1025 SUR L'AMÉNAGEMENT CONCERTÉ DU TEMPS DE TRAVAIL (p. 2)
- II. RAPPORT DU CONSEIL NATIONAL (p. 14)
- III. RÉPONSE DU GOUVERNEMENT PRINCIER (p. 21)

B - LOI N° 1.505 DU 24 JUIN 2021 SUR L'AMÉNAGEMENT CONCERTÉ DU TEMPS DE TRAVAIL (p. 23)

**ANNEXE AU « JOURNAL DE MONACO » N° 8.545
DU 2 JUILLET 2021**

I. EXPOSÉ DES MOTIFS DE LA LOI ET PROJET DE LOI

PROJET DE LOI, N° 1025,

SUR L'AMÉNAGEMENT CONCERTÉ DU TEMPS DE TRAVAIL

EXPOSÉ DES MOTIFS

Consécutivement à l'allocution de S.A.S. le Prince Souverain du 17 mars 2020, des mesures exceptionnelles ont été prises par le Gouvernement Princier pour lutter contre l'une des plus graves crises que la Principauté ait eu à connaître depuis la seconde guerre mondiale liée à la propagation du virus SARS-Cov-2.

Cette crise revêt non seulement des aspects sanitaires mais également des aspects sociaux et économiques qui affectent tant les entreprises que les salariés monégasques.

Face à cette situation inédite, afin de préserver son modèle économique et social, le Gouvernement Princier a très rapidement mobilisé des ressources financières importantes se concrétisant par l'inscription au second budget rectificatif 2020 d'une somme globale de 340,3 millions d'euros au titre des mesures prises pour aider notamment les entreprises et les salariés à faire face à la crise du COVID.

Dans ce cadre et en vue de sauvegarder les emplois et d'accompagner la relance économique dont les contours ont été matérialisés par la décision ministérielle du 28 avril 2020, le Gouvernement a déployé en urgence, dès le mois de mars 2020, le dispositif de Chômage Total Temporaire Renforcé (C.T.T.R.) lequel a bénéficié à son pic à plus de 2.600 employeurs et 23.000 salariés.

Dans le même temps, le travail à distance a été autorisé sur des bases souples en concertation avec les autorités françaises et italiennes. Ce mode d'organisation du temps de travail a concerné 10.300 salariés.

Complétant les mesures de C.T.T.R et de travail à distance, diverses dispositions telles que notamment l'assouplissement et l'élargissement de l'accès aux stages de pré-embauche, aux mesures d'aides pour l'embauche des jeunes, au parrainage pour

l'accès à l'emploi ont été prévues. Une clause de sauvegarde pour l'embauche des salariés ayant 20 ans d'ancienneté à Monaco et ayant été licenciés en raison des conséquences de la crise sanitaire du COVID a été instaurée, de même qu'une Commission de retour à l'emploi.

Si la période estivale a permis de constater un infléchissement de l'épidémie, en revanche, au mois de septembre, comme dans tous les pays européens, il a été observé à Monaco que le virus circulait activement imposant de ce fait le maintien, voire le renforcement, de certaines mesures sanitaires de protection des personnes.

Ce contexte sanitaire pénalise la reprise des activités économiques qui s'annonçait timidement durant l'été et menace la pérennité des entreprises et des emplois.

Les mesures exceptionnelles d'urgence de soutien à l'emploi, telles que le C.T.T.R sont par essence temporaires et ne sauraient s'inscrire dans la durée.

Au niveau de l'Etat, face à l'incertitude quant à la durée de la situation sanitaire qui s'avère mondiale, le C.T.T.R ne peut naturellement répondre à lui seul aux difficultés des entreprises.

C'est la raison pour laquelle, au niveau de l'entreprise, des dispositifs parallèles et complémentaires doivent être proposés au bénéfice des employeurs et salariés.

Le Gouvernement Princier confronté à un défi sans précédent, aux dimensions multiples dont les enjeux sont avant tout humains, a dès lors décidé d'engager une réflexion associant l'ensemble des partenaires sociaux dans la recherche de solutions concertées et innovantes pour sauvegarder les emplois et ce, dans un esprit de transparence et d'écoute.

Au terme d'un mois d'échanges soutenus et de discussions auxquelles tous les partenaires sociaux ont été invités à participer, la proposition d'introduire à Monaco la notion d'aménagement concerté du temps de travail comme alternative à la mise en œuvre de plans sociaux est apparue comme une solution pragmatique, immédiate et efficace.

En effet, l'introduction d'une souplesse dans l'aménagement du temps de travail apparaît comme une réponse adaptée aux contraintes du tissu économique monégasque composé en grande partie d'opérateurs ayant des activités saisonnières comme par exemple le bâtiment, le tourisme, l'hôtellerie, la restauration, le commerce, l'événementiel et les activités qui y sont liées. Il s'agit de permettre aux entreprises de réduire

la durée hebdomadaire de travail de leurs salariés dès l'instant où sera conclu un accord collectif, sans pour autant modifier la rémunération de ces salariés. Elles pourront ensuite augmenter la durée de travail des salariés, dans le respect des amplitudes maximales de travail d'ores et déjà prévues par le droit commun, lorsqu'elles auront à faire face à un surcroît d'activité entraîné par la reprise économique.

La possibilité d'aménager le temps de travail des salariés offre ainsi aux entreprises un outil d'ajustement de l'activité aux périodes creuses induites par la saisonnalité et par les mesures sanitaires. Il présente aussi l'avantage pour le salarié de conserver l'intégralité de sa rémunération lissée sur la période d'aménagement du temps de travail sans perte de revenus, contrairement au C.T.T.R.

Les syndicats de salariés se sont montrés partagés dans leur approche. Si certains n'ont pas donné leur aval à la mise en œuvre d'un tel dispositif, d'autres en reconnaissent l'intérêt, à la condition que cette faculté d'aménagement du temps de travail soit exceptionnelle, limitée dans le temps et concertée dans sa mise en œuvre.

Ces différentes approches ont conduit le Gouvernement Princier à privilégier une voie spécifique, distincte notamment de celle du pays voisin où l'aménagement du temps de travail repose sur des dispositifs pérennes depuis plus d'une dizaine d'années. Ainsi a-t-il été préféré d'ouvrir aux entreprises la possibilité d'adopter des accords d'aménagement du temps de travail, que pendant une période de six mois à compter de l'entrée en vigueur de la loi. La durée de ces accords est en outre elle-même limitée à un an à compter de leur conclusion.

De fait, le futur dispositif légal, tel qu'il est envisagé, loin de constituer un nouveau mode d'organisation du temps de travail qui prendrait place dans la durée, dans la législation sociale monégasque, constitue au contraire une réponse ciblée et circonstanciée aux conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire.

Au terme de ces échanges positifs et constructifs, le Gouvernement Princier, guidé par l'objectif de sauver des emplois et de maintenir le pouvoir d'achat des salariés a recherché les dispositions les plus équilibrées, les plus efficaces et conformes à l'intérêt général.

C'est ainsi qu'il a été estimé qu'à l'issue de plusieurs mois d'activité économique très perturbée et déstabilisante pour les entreprises, il était raisonnable d'ouvrir la possibilité de recourir à l'aménagement du temps de travail pour une période limitée et décidée de concert entre les parties.

Le Gouvernement Princier a veillé à ce que le dispositif proposé soit encadré quant à ses effets, limité quant à sa durée et concerté.

Reflet de ce dernier objectif, l'intitulé du projet de loi affirme que l'aménagement du temps de travail ne saurait intervenir que de façon concertée.

Cette concertation pourra naturellement intervenir, comme c'est d'ores et déjà le cas, au niveau de la branche professionnelle par l'intermédiaire des syndicats des salariés et des employeurs. Elle pourra désormais également intervenir au niveau de l'entreprise, soit, par l'intermédiaire des délégués du personnel auxquels des pouvoirs temporaires de négociation et de représentation seront accordés par la loi, soit, à défaut de délégués du personnel, par l'intermédiaire de la majorité des salariés concernés par l'aménagement du temps de travail.

Les syndicats conserveront donc dans ce cadre leur pouvoir de négociation au niveau de la branche professionnelle, tandis qu'en parallèle, les délégués du personnel ainsi que plus largement, les salariés, acquerront des pouvoirs qui leur permettront de décider en commun avec l'employeur de l'adaptation nouvelle de l'organisation du temps de travail.

Les salariés, lorsqu'il est fait appel à un tel niveau de concertation, seront en définitive placés au cœur de ces décisions relatives à ce nouveau mode d'organisation du temps de travail. En effet, sans leur accord, la répartition du temps de travail hebdomadaire sur une période plus longue ne pourra intervenir quand bien même elle ne serait que temporaire.

En outre, des mécanismes de dénonciation de l'accord intervenu ont été prévus afin de permettre aux parties de revenir sur leur décision dans l'hypothèse où la solution retenue s'avérerait, au final, non satisfaisante.

Le Gouvernement Princier a par ailleurs tenu à ce que le recours à ces dispositions législatives réponde bien à un besoin exceptionnel en lien avec la situation sanitaire actuelle et ne s'inscrive pas dans la durée.

Les accords d'aménagement du temps de travail devront ainsi intervenir dans le délai de six mois à compter de la publication de ce texte et ne pourront avoir une durée supérieure à un an.

Il convient en effet d'agir rapidement en vue de sauver des emplois et de surmonter au mieux la saison basse hivernale qui s'annonce.

A travers cet ensemble de mesures équilibrées, le Gouvernement Princier entend offrir un cadre législatif permettant aux partenaires sociaux, employeurs et salariés de trouver, en se concertant, à leur niveau, des solutions permettant de sauver des emplois et de maintenir les salaires.

Sous le bénéfice de ces observations à caractère général, le présent projet de loi appelle les commentaires particuliers ci-après.

* *
*

Sur le plan formel, le projet comporte 17 articles.

L'article premier fixe en premier lieu le champ d'application du dispositif d'aménagement du temps de travail. Pour des raisons de cohérence, ce dernier reproduit le champ d'application de l'article premier de l'Ordonnance-Loi n° 677 du 2 décembre 1959, modifiée, sur la durée du travail fixant les entités auxquelles la réglementation de la durée du temps de travail s'applique.

Une exception doit être notée, elle concerne « les établissements hospitaliers publics ou privés ». Cette exception se justifie d'une part en raison de l'organisation spécifique des établissements hospitaliers déjà mise en place afin de répondre aux contraintes de leur activité. Elle se justifie d'autre part en raison de la situation sanitaire actuelle nécessitant une mobilisation et une vigilance permanentes des personnels excluant l'existence de périodes hautes et basses.

En second lieu, l'article premier énonce deux règles fondamentales encadrant le recours au dispositif d'aménagement du temps de travail : le recours au temps de travail ne pourra excéder la durée d'une année et le fait que cette durée ne pourra être renouvelable.

Ces dispositions répondent à deux objectifs.

Le premier est d'offrir aux entreprises une période de mise en œuvre du temps de travail qui corresponde à leurs activités et à leurs besoins spécifiques. Le fait de borner à une année la période de recours à l'aménagement du temps de travail permet aux entreprises qui ont une activité saisonnière annuelle de déployer le dispositif sur un cycle complet d'activité comportant une saison haute et une saison basse. L'aménagement du temps de travail a ainsi la possibilité de prendre tout son sens et de s'équilibrer entre saisons haute et basse. Pour autant, le dispositif est souple et pourra être mis en œuvre sur des périodes inférieures correspondant aux nécessités de chaque entreprise.

Le second objectif de cette disposition est de s'assurer que ce mécanisme ne s'ancre pas dans le temps et demeure une solution exceptionnelle temporaire répondant à l'urgence économique créée par la situation sanitaire. A ce titre, aucun renouvellement ne sera possible.

L'article 2 précise la nature des instruments juridiques qui permettront la mise en place de l'aménagement concerté du temps de travail, à savoir l'accord collectif de branche, d'une part, et l'accord d'entreprise, d'autre part.

Le premier alinéa de cet article 2 confirme ainsi la compétence traditionnelle des représentants syndicaux des salariés et des groupements d'employeurs pour conclure des conventions collectives au niveau des branches professionnelles, tout en l'étendant à ce domaine nouveau qu'est l'aménagement, à titre temporaire, du temps de travail.

Le deuxième alinéa précise pour sa part que, de façon dérogatoire et temporaire là aussi, des accords d'entreprise pourront autoriser l'employeur à répartir sur une période supérieure à la semaine la durée hebdomadaire habituellement réalisée par son salarié afin d'en augmenter et d'en réduire l'amplitude selon les besoins de l'activité économique. Cette possibilité de conclure des accords d'entreprise portant sur l'aménagement du temps de travail pourra s'opérer par l'intermédiaire des délégués du personnel, pour les entreprises où ils sont élus, ou, à défaut de délégué du personnel élu, par le vote favorable des salariés.

En étendant la possibilité de conclure des accords d'aménagement sur le temps de travail aux délégués du personnel ou aux salariés, le législateur souhaite offrir suffisamment de souplesse et de réactivité au dispositif afin de permettre son développement dans des délais très contraints au regard d'un tissu économique local composé principalement de petites unités.

Le dernier alinéa précise que pour l'application des dispositions prévues par ce texte, il faut entendre l'entreprise au sens de chacune des entités visées à l'article premier, lequel concerne les établissements industriels et commerciaux, comme les associations, susceptibles de devoir recourir à un aménagement concerté du temps de travail pour assurer le maintien de l'emploi de leurs salariés en vue de la reprise économique de leurs activités respectives.

L'article 3 prévoit les conditions de validité des accords d'aménagement du temps de travail passés par conventions collectives pour la branche professionnelle, laquelle concerne dans ce cas, soit plusieurs entreprises ou industries, soit toute une profession ou enfin un ensemble de professions. Pour se faire, cet article renvoie aux conditions habituelles fixées par la loi n° 416 du 7 juin 1945 modifiée relative à la validité des conventions collectives.

Contrairement à l'alinéa premier, le second alinéa de l'article 3 présente un caractère novateur et introduit une règle fondamentale selon laquelle si les conventions collectives conclues en matière d'aménagement du temps de travail peuvent déployer leurs effets sur une période allant jusqu'à un an, en revanche, elles devront être négociées et conclues dans un délai qui ne saurait excéder 6 mois à compter de l'entrée en vigueur de la loi.

En effet, les dispositions exceptionnelles et dérogoires prévues par ce texte sont justifiées par l'urgence de favoriser la reprise de l'activité économique des entreprises. Les accords d'aménagement du temps de travail doivent répondre à un besoin immédiat de ces dernières. Dans le contexte actuel d'urgence impliquant l'adoption des mesures utiles destinées à sauvegarder les emplois, ils doivent se concrétiser dans un délai bref. Le délai de six mois pour permettre aux entreprises de s'organiser et de mettre en œuvre la procédure d'adoption de l'aménagement du temps de travail est donc apparu, pour le Gouvernement Princier, comme raisonnable et proportionné à l'objectif poursuivi par ce texte. Il est d'ailleurs prescrit à peine de nullité, ce qui démontre son importance.

L'article 4 introduit une disposition exceptionnelle puisqu'il confère aux délégués du personnel, par dérogation à l'article 2 de la loi n° 459 du 19 juillet 1947, modifiée, sur les délégués du personnel, le pouvoir de conclure, pour les salariés concernés par l'aménagement du temps de travail, des accords d'entreprise. Cette compétence est limitée *ratione materiae* et *ratione temporis* puisqu'elle ne concerne

que la conclusion d'accords d'entreprise relatifs à la répartition du temps de travail, laquelle ne pourrait intervenir que pendant la durée de 6 mois à compter de la publication de la loi. Afin d'éviter les difficultés qui pourraient apparaître en cas de survenance du terme du mandat du délégué du personnel au cours des négociations de l'accord d'entreprise, le dispositif prévoit que seul les délégués du personnel dont le mandat est en cours au jour de la signature de l'accord sont habilités à agir pour le compte des salariés concernés par l'aménagement du temps de travail. Aussi, tout nouveau délégué du personnel élu, dans le délai de six mois à compter de l'entrée en vigueur de la loi, pourra valablement signer l'accord d'entreprise.

Les délégués du personnel étant les interlocuteurs privilégiés au sein des entreprises, il est apparu opportun, raisonnable et proportionné au législateur pour une courte période, dans un domaine très restreint et à défaut d'accord de branche, d'habiliter les délégués du personnel à conclure de tels accords d'entreprise aux fins d'assurer la survie de l'entreprise et donc la sauvegarde de l'emploi.

L'article 5 de la loi s'attache à renforcer les effets de la convention collective ou de l'accord d'entreprise conclu en matière d'aménagement du temps de travail puisqu'il dispose que l'accord conclu ne constitue pas une modification du contrat de travail et donc qu'il s'imposera à l'ensemble des salariés concernés par les aménagements.

Toutefois, si l'accord conclu ou adopté s'impose aux salariés concernés par l'aménagement du temps de travail, sans qu'ils puissent s'y opposer, en revanche le second alinéa de l'article 5 introduit une dérogation pour les salariés à temps partiel, c'est-à-dire ceux dont l'horaire hebdomadaire de travail prévu par leur contrat de travail est inférieur à trente-neuf heures. Dans ce cas, l'accord du salarié à temps partiel sera requis pour la mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail, à la condition toutefois que lors de la conclusion de son contrat de travail, ou d'un éventuel avenant à ce contrat, la répartition des horaires hebdomadaires de travail a constitué un élément essentiel et déterminant de son consentement à l'engagement de travail.

Il s'agit là de protéger les salariés à temps partiel qui ont choisi ce mode d'organisation du travail afin de pouvoir concilier plusieurs intérêts personnels. On pense notamment à la mère de famille qui s'occupe de ses enfants le mercredi après-midi, au sportif qui souhaite s'entraîner pour des compétitions, à l'étudiant qui doit assister à des cours ou au salarié qui doit

concilier deux emplois.

Pour ce qui concerne l'article 6, on notera que si l'article 3 relatif aux accords d'aménagement du temps de travail passés par conventions collectives renvoie au régime existant fixant les conditions de validité de ces dernières, en revanche, il a été nécessaire de préciser la nature des conditions de validité de l'accord d'entreprise.

Celles-ci sont de deux ordres, d'une part, le mode d'expression de l'approbation des représentants des salariés, ou à défaut, des salariés concernés, et, d'autre part, l'engagement en contrepartie de l'employeur de protéger les emplois de ces salariés. Les deux premiers chiffres de l'article 6 s'attachent dès lors aux modalités d'adoption de l'accord, alors que le chiffre 3 vise à assurer qu'un équilibre existe dans l'engagement des parties et qu'il converge vers la sauvegarde des emplois.

Dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 10 salariés et disposant de délégués du personnel, l'accord doit être signé à la majorité des délégués du personnel élus.

Dans le cas des entreprises de plus de 10 salariés mais dépourvues de délégués du personnel, soit en raison d'une carence constatée lors de l'élection de ces derniers, soit en raison de la rupture du contrat de ce ou ces derniers, par exemple pour cause de démission ou de mobilité professionnelle, alors l'accord d'aménagement pourra intervenir après consultation, et le vote favorable, de l'ensemble des salariés concernés par l'aménagement du temps de travail.

Par cette dernière disposition, il s'agit de ne pas faire obstacle à l'adoption d'accords d'aménagement alors même que salariés et employeurs partagent le désir commun de le mettre en place.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés, comme dans les entreprises dépourvues de délégués du personnel et dont l'effectif est supérieur à ce nombre, l'adoption de l'accord d'aménagement du temps de travail intervient par le vote de la majorité de l'ensemble des salariés concernés par l'accord.

Le chiffre 3 de l'article 6 impose en outre comme condition de validité de l'accord d'entreprise que l'employeur s'engage à protéger l'emploi des salariés concernés par cet accord, pendant la durée d'effet de l'accord d'entreprise.

Il est en effet apparu opportun et légitime de demander à l'employeur de maintenir les emplois des salariés qui consentent par ailleurs des efforts en matière d'aménagement du temps de travail.

Cette disposition est destinée à rassurer les salariés sur le fait que leur emploi sera préservé sauf par exemple la faute du salarié ou l'abandon de poste. Elle constitue une contrepartie à l'accord des salariés d'accepter de modifier l'aménagement de leur temps de travail.

L'engagement de l'employeur de protéger les emplois de ses salariés ainsi conçu se révèle dès lors comme une condition raisonnable et proportionnelle au but recherché puisqu'il est limité quant à sa durée et quant à la catégorie des salariés protégés.

L'article 7 précise le déroulement de la procédure d'adoption de l'accord d'entreprise portant aménagement du temps de travail.

L'initiative de la procédure appartient à l'employeur qui doit communiquer, lorsqu'il l'estime opportun, le projet d'accord d'aménagement du temps de travail concomitamment aux délégués du personnel, s'il en existe, et à l'ensemble des salariés concernés par l'accord.

Cette disposition vise à assurer la transparence des échanges et la parfaite information des salariés concernés par l'accord d'aménagement. Ils seront ainsi en mesure, le cas échéant, de donner des instructions éclairées à leurs délégués du personnel quant aux amendements souhaités, quant à l'adoption ou au rejet de l'accord proposé.

L'employeur organise ensuite l'ensemble de la procédure dans le respect des délais impératifs, protecteurs des salariés, prévus par les troisième et quatrième alinéas de cet article 7.

Ces délais visent à permettre aux délégués du personnel et/ou salariés, selon les cas, de disposer de suffisamment de temps afin d'examiner le projet d'accord soumis par l'employeur, de consulter éventuellement les délégués syndicaux de l'entreprise ou de la branche d'activité concernée avant de transmettre ensuite à l'employeur leurs observations et enfin de valider, ou non, l'accord.

Ainsi, suite à la communication du projet d'accord l'employeur doit respecter un délai d'au moins quinze jours calendaires avant de convoquer une réunion avec, selon les cas, les délégués du personnel ou les salariés concernés par l'accord afin de discuter du projet.

Ensuite de cette réunion, à l'issue d'un délai d'au moins sept jours, l'employeur pourra soumettre le projet d'accord, éventuellement amendé consécutivement aux observations des salariés ou de leurs représentants, pour son adoption soit par la signature des délégués du personnel, soit par le vote de la majorité des salariés. Il appartient à l'employeur de déterminer le moment opportun pour l'organisation de ce vote, toutefois, celui-ci ne saurait intervenir après l'expiration d'un délai de six mois à compter de l'entrée en vigueur de la loi. Ce délai butoir pour l'adoption d'un accord d'entreprise est similaire à celui prévu par l'article 3 pour les conventions collectives de branche et répond aux mêmes préoccupations d'urgence liées à la reprise économique.

La méconnaissance par l'employeur des délais de réflexion prévus pour les salariés, ainsi que le défaut de signature ou de vote en faveur de l'accord par les salariés dans les délais édictés par l'article 7 sera sanctionné par la nullité de l'accord.

L'entrée en vigueur de l'accord validé intervient à compter de la communication de ce dernier par voie d'affichage collectif, par voie postale ou électronique à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

L'article 8 s'attache à préciser que seuls les salariés concernés par l'accord d'aménagement du temps de travail participent au vote.

L'article 9 prévoit qu'il revient au projet d'accord de préciser les modalités du vote et de veiller à assurer la confidentialité de ce dernier par un scrutin à bulletin secret. Compte tenu des cas d'absence de nombreux salariés sur leur lieu de travail en raison de l'extension de la durée hebdomadaire du télétravail, le vote par correspondance a été prévu sous réserve d'en garantir la confidentialité, notamment par le recours à un système de double enveloppe, l'enveloppe intérieure comportant le bulletin ne devant porter aucune mention.

L'article 10 précise le rôle de l'administration dans la procédure d'adoption des accords d'entreprise, lesquels ne relèvent pas d'un régime d'autorisation administrative. Cet article spécifie ainsi que dans le délai de cinq jours à compter de son adoption, l'accord doit être transmis à la Direction du Travail.

Cette communication a pour objet de permettre à cette dernière de s'assurer que l'accord mentionne toutes les informations requises par l'article 11, telles que par exemple la date de prise d'effet de la période de référence, les amplitudes maximales et minimales

hebdomadaires de travail dans l'entreprise sur la période de référence, les engagements de l'employeur en matière de maintien de l'emploi dans l'entreprise.

Le rôle de la Direction du travail n'est donc pas de délivrer une autorisation, mais d'assurer un contrôle de la légalité des stipulations de l'accord d'entreprise.

Dans le cadre des missions qui lui sont dévolues par la loi n° 537 du 12 mai 1951, notamment le chiffre 5 de l'article 2, l'Inspection du travail pourra dresser un procès-verbal de sanction en cas de constatation de méconnaissance des dispositions de la loi et enjoindre à l'employeur de se conformer à ces dernières, ou lorsque cela n'est pas possible, renoncer au bénéfice de l'accord.

Parallèlement à cette mission de contrôle, et afin d'éviter les conséquences dommageables de l'illicéité de l'accord d'entreprise, on rappellera que l'Inspection du travail conservera son rôle traditionnel de conseil tant pour les employeurs que pour les salariés, tout au long de la procédure de négociation et d'approbation des accords d'entreprise.

L'article 11 établit la liste des stipulations que toute convention collective de branche et tout accord d'entreprise portant aménagement du temps de travail doit impérativement comporter. Cette liste n'étant pas exhaustive, les parties pourront y ajouter toutes stipulations qu'elles estimeront utiles pour faciliter la compréhension et l'exécution de la convention ou de l'accord.

Tous ces points devront donc faire l'objet d'échanges entre les parties à la négociation d'une convention collective de branche, et particulièrement entre l'employeur et les délégués du personnel, ou à défaut, les salariés, pour les accords d'entreprise.

On relève ainsi que le chiffre 2 de l'article 11 prévoit de lister les engagements de l'employeur en matière de protection de l'emploi au sein de l'entreprise. Ce dernier devra notamment y préciser les conditions dans lesquelles, il s'engage à protéger l'emploi des salariés dont les horaires de travail seraient aménagés.

Le chiffre 4 spécifie que l'accord doit comporter le nombre d'heures de travail compris dans la période de référence. Ce nombre d'heures sera fixé pour chaque accord en fonction de la date de la période de référence et de sa durée. Il variera notamment en fonction des jours fériés légaux ou conventionnels applicables selon les secteurs d'activité, et compris dans la période de référence.

Le chiffre 5 vise l'amplitude de travail hebdomadaires minimale et maximale sur la période de référence. En effet, si la loi prévoit l'amplitude hebdomadaire maximale en son article 12, il appartient aux parties de fixer les limites minimales hebdomadaires qui peuvent, s'il le faut, être réduites à zéro et les limites maximales qui en tout état de cause ne peuvent excéder les maxima fixés par la loi. Les parties doivent cependant être attentives à l'équilibre général de l'accord aux fins de répartir le temps de travail hebdomadaire de manière raisonnable tout au long de la période de référence.

Les chiffres 6, 7, 8 et 9 visent les dispositions relatives aux questions techniques de l'accord et notamment toutes les modalités de calcul de la rémunération en cas d'heures supplémentaires, en cas d'événements tels que la maladie, l'embauche ou la rupture en cours de période de référence.

Le chiffre 10 impose aux parties de régler la question des délais de prévenance en cas de modification de la durée ou de l'horaire de travail, laquelle ne saurait être inférieure à la durée prévue par l'article 15.

Le chiffre 11 requiert des parties de prévoir les modalités de la dénonciation de la convention collective ou de l'accord d'entreprise avant son terme.

L'article 12 est consacré aux amplitudes de travail, cœur du nouveau dispositif législatif. Il n'impose aucune limite minimale en terme d'horaire hebdomadaire, en revanche, il reprend les dispositions de l'Ordonnance-Loi n° 677 du 2 décembre 1959, modifiée, relativement aux limites maximales qui sont de 46 heures sur une période de 12 semaines sans pouvoir excéder 48 heures au cours de la même semaine.

Il prévoit également que les dérogations prévues par l'Ordonnance-Loi n° 677 du 2 décembre 1959, modifiée, peuvent continuer à s'appliquer.

Concrètement, cela signifie que l'accord pourrait prévoir que le ou les salariés ne travaillent pas certaines semaines identifiées comme étant dépourvues d'activité importante mais qu'en revanche ils pourraient travailler jusqu'à 46 heures en moyenne sur une période de douze semaines consécutives en cas d'intense activité et ce conformément à la durée maximale autorisée. En tout état de cause, la durée de travail au cours de chacune de ces semaines ne saurait excéder 48 heures.

L'accord d'aménagement du temps de travail conclu ne fait cependant pas obstacle à l'application des dérogations exceptionnelles des articles 3, 4, 5, 6 et 7 sur la durée du travail de l'Ordonnance-Loi n° 677 du 2 décembre 1959, modifiée. Ce régime dérogatoire de droit commun sera dès lors applicable au-delà des maxima prévus par la convention collective ou l'accord d'entreprise et pour les seuls cas prévus par l'Ordonnance-loi.

Ainsi, en vertu du chiffre 1 de l'article 4 de l'Ordonnance-Loi n° 677 du 2 décembre 1959, modifiée, l'employeur pourrait déroger à la durée de travail fixée en cas de « *travaux exceptionnels et urgents dont l'exécution est nécessaire pour prévenir des accidents imminents* ». Ces exceptions sont donc très limitées et restrictives.

L'ensemble de ces dispositions de l'article 12 permet « *un aménagement du temps de travail* », mais il ne modifie pas les limites existantes en termes de maxima garantissant aux salariés des conditions de travail compatibles avec la protection de la santé et de la vie familiale et sociale.

A ce titre, les dispositions de l'article 3 de de l'Ordonnance-Loi n° 677 du 2 décembre 1959, modifiée, continuent à être applicables en parallèle. Ainsi, la durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures sauf autorisation de l'inspecteur du travail et les périodes de repos comprises entre deux journées consécutives de travail ne peuvent être inférieures à 10 heures.

Les trois autres alinéas de l'article 12 déclinent les amplitudes horaires pouvant être appliquées au regard de la situation particulière de certains salariés. Sont ainsi visées les situations des apprentis, des salariés se voyant appliquer des horaires d'équivalence ainsi que des salariés à temps partiel. Pour ces derniers l'amplitude horaire est fixée au *prorata temporis*.

Dans ce dernier cas, à titre d'illustration, dans une entreprise dont l'horaire habituel est l'horaire légal de 39 heures et dans laquelle l'amplitude horaire après aménagement négocié est portée à 46 heures, l'amplitude horaire du salarié en temps partiel acceptant la modulation ou n'ayant pas érigé ses horaires de travail en condition essentielle et déterminante de son consentement au contrat de travail se calcule ainsi : $(30/39) \times 46$ soit 35 heures et 23 minutes, s'il effectuait 30 heures hebdomadaires, ou : $(26/39) \times 46$ soit 30 heures et 40 minutes, s'il effectuait 26 heures.

Afin de renforcer le caractère impératif des amplitudes maximales de travail, le cinquième alinéa de l'article 12 prévoit que toute stipulation d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise qui méconnaîtrait ces amplitudes sera réputée non écrite. En cas de contentieux, il appartiendra à la juridiction saisie de ramener les amplitudes conventionnelles excessives aux limites prévues par la loi.

L'article 13 du projet de loi instaure le principe du « lissage » ou « maintien » de la rémunération du salarié sur toute la période de référence, quel que soit l'horaire de travail effectivement effectué par ce salarié, sous réserve du paiement des éventuelles heures supplémentaires qui s'ajouteraient à cet horaire conformément aux dispositions de l'article 14.

Ainsi, que le salarié travaille 20 heures en période creuse ou 46 heures en période de pic d'activité, sa rémunération sera identique pour chacune de ces semaines travaillées.

Cette disposition présente l'avantage pour le salarié de percevoir une rémunération stable pendant toute la période d'activité.

Au regard du chômage total temporaire renforcé, elle présente l'avantage de ne pas engendrer de perte de rémunération.

L'employeur lui, en période creuse doit faire l'avance de la rémunération d'heures non effectuées, mais qui le seront conformément à l'accord d'aménagement conclu. Selon ce dernier, le nombre d'heures supplémentaires devant être payé en période haute sera limité sous réserve des dispositions de l'article 14.

Cet article fixe les règles de rémunération des heures supplémentaires.

Il identifie deux types d'heures supplémentaires avec des régimes d'indemnisation différents.

En premier lieu celles effectuées au-delà de l'amplitude maximale hebdomadaire prévue par l'accord d'aménagement du temps de travail qui seront payées le mois au cours duquel elles auront été réalisées ou au plus tard le mois suivant.

En second lieu celles effectuées au-delà du nombre d'heures de travail compris dans la période de référence et qui seront payées à l'issue de cette période.

À titre d'exemple, dans une entreprise ayant conclu un accord d'aménagement portant sur 44 heures hebdomadaires de travail et un nombre d'heures annuel correspondant à 1747 heures en jours ouvrés. Le salarié effectuant 44 heures par semaine ne bénéficiera du paiement d'aucune heure supplémentaire sur le mois en cours, celui effectuant 46 heures se verra crédité quant à lui de 2 heures supplémentaires payées à la fin du mois en cours. Dans le cas des deux salariés, si à la fin de l'année ils ont effectué plus de 1747 heures, telles que fixées par l'accord d'aménagement du temps de travail, ils pourront alors bénéficier du versement d'heures supplémentaires, en dehors de celles rémunérées en cours de période.

A cet égard on précise que le décompte des 1747 heures est obtenu en déduisant du nombre de jours que compte une année, la somme des samedi, dimanche, jours fériés, ainsi que cinq semaines de congés payés. Il en résulte donc qu'un salarié travaille en moyenne 39 heures sur 224 jours ouvrés répartis sur 44,80 semaines selon un rythme de travail de 5 jours par semaine soit un nombre d'heures annuel de travail de 1747,20 par salarié soit 1747 heures suite à arrondi.

Le montant de la majoration des heures supplémentaires et défini par le deuxième alinéa de l'article 14 renvoie aux dispositions existantes de l'article 8 de l'Ordonnance-Loi n° 677 du 2 décembre 1959, modifiée.

Ainsi les huit premières heures seront majorées à vingt-cinq pour cent et les suivantes à cinquante pour cent. Dans ce domaine encore, le projet de loi ne fait qu'une application des règles de droit commun en vigueur sans en modifier la teneur.

A titre d'illustration, dans une entreprise ayant adopté une période d'aménagement du temps de travail s'étendant sur une année, le nombre de semaines retenu est de 47 (52 – 5 semaines de congés payés). Le nombre d'heures supplémentaires pouvant être effectué par semaine étant de huit, le nombre d'heures pouvant être effectué sur douze mois est de 31,33 (8x47/12). Dans ce cas, à la fin de l'année, les 31 heures effectuées au-delà du nombre d'heures annuel fixé au sein de l'accord seront majorées à vingt-cinq pour cent, toutes celles au-delà seront majorées à cinquante pour cent. Ce calcul ne tient pas compte des heures supplémentaires qui auraient pu être payées en cours de période.

Il a été estimé indispensable pour la protection de la vie familiale de fixer un délai de prévenance minimum devant être observé par l'employeur avant d'effectuer un changement de la durée ou de l'horaire de travail. C'est l'objet de l'article 15 qui spécifie que ce délai ne saurait être inférieur à 7 jours. L'accord d'aménagement permet donc de prévoir un délai supérieur.

Les articles 16 et 17 prévoient respectivement les conditions de dénonciation de la convention collective conclue et de l'accord d'entreprise adopté.

Il est en effet indispensable de laisser aux parties la faculté de se délier d'un accord qui au final ne leur conviendrait pas ou ne leur permettrait pas d'atteindre leurs objectifs.

L'article 16 relatif aux conditions de dénonciation des conventions collectives renvoie, au terme de son premier alinéa, aux dispositions de l'article 21 de la loi n° 416 du 7 juin 1945, modifiée.

La dénonciation de l'accord d'entreprise s'opère en revanche selon les modalités prévues à l'article 17 du projet de loi.

Le préavis de dénonciation laisse à cet égard beaucoup de souplesse aux parties, puisque le texte prévoit un délai minimum de quinze jours.

Cette faculté de dénonciation est ouverte tant à l'employeur qu'aux salariés sous réserve de recueillir l'accord de la majorité des délégués du personnel ou des salariés selon l'effectif de l'entreprise et les modalités dans lesquelles l'accord a été conclu.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'autre partie par lettre recommandée. L'accord d'entreprise cessera alors de produire effet à l'issue du préavis.

Tel est l'objet du présent projet de loi.

* *

*

PROJET DE LOI

Article premier

Eu égard aux circonstances exceptionnelles liées à la situation d'épidémie de COVID -19, par dérogation à l'article premier de l'Ordonnance- Loi n° 677 du 2 décembre 1959, modifiée, la durée du travail des salariés employés dans les établissements industriels, commerciaux, artisanaux ou agricoles, les offices ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et les associations sans distinction de forme et d'objet, peut être aménagée sur une période inférieure ou égale à une année, non renouvelable, dans les conditions prévues par la présente loi.

Article 2

L'aménagement du temps de travail peut être mis en place par convention collective conclue, pour une durée qui ne saurait être ni inférieure à un mois ni supérieure à un an, entre d'une part, soit un ou plusieurs syndicats, fédérations de syndicats ou groupements d'employeurs, légalement constitués et, d'autre part, soit par un ou plusieurs syndicats de salariés, soit une fédération de syndicats de salariés, légalement constitués, pour plusieurs entreprises ou industries, pour toute une profession ou un ensemble de professions.

L'aménagement du temps de travail peut également être mis en place, par dérogation à l'article premier de la loi n° 416 du 7 juin 1945, modifiée, par accord d'entreprise, conclu entre un employeur et les délégués du personnel, ou à défaut de délégué du personnel, approuvé par la majorité des salariés concernés par cet aménagement.

L'entreprise s'entend, au sens de la présente loi, des établissements industriels, commerciaux, artisanaux ou agricoles, des offices ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et des associations sans distinction de forme et d'objet mentionnés à l'article premier.

Article 3

Lorsqu'une convention collective fixe l'aménagement du temps de travail pour toute une profession ou un ensemble de professions, les dispositions prévues par les articles 3, 4, 6 et 7 de la loi n° 416 du 7 juin 1945, modifiée, lui sont applicables.

À peine de nullité, la convention collective est conclue dans un délai qui ne saurait excéder six mois à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Article 4

Pour l'application de la présente loi, par dérogation à l'article 2 de la loi n° 459 du 19 juillet 1947, modifiée, les délégués du personnel élus conformément aux dispositions de cette loi et dont le mandat n'est pas échu au jour de la signature de l'accord d'aménagement du temps de travail, sont habilités à représenter, négocier et conclure pour les salariés de l'entreprise, le projet d'accord proposé par l'employeur dans les conditions prévues par la présente loi.

Article 5

L'aménagement du temps de travail mis en œuvre par l'employeur en application d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise adopté conformément aux dispositions de la présente loi ne constitue pas une modification du contrat de travail. À ce titre, cet aménagement s'impose à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective ou de l'accord d'entreprise.

L'accord du salarié concerné est requis lorsqu'il est occupé habituellement pour une durée hebdomadaire de travail inférieure à trente-neuf heures et que les parties ont manifesté leur intention, lors de la conclusion du contrat de travail, d'ériger l'horaire convenu comme un élément essentiel et déterminant de ce contrat.

Article 6

Pour être valide, l'accord d'entreprise d'aménagement du temps de travail requiert :

- 1) dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 10 salariés, la signature du projet d'accord, par la majorité des délégués du personnel élus. A défaut de délégué du personnel élu, soit en raison du défaut de désignation d'un ou plusieurs délégués du personnel à l'issue de l'organisation de l'élection prévue par l'Ordonnance Souveraine n° 3.285 du 15 septembre 1946, modifiée, soit en raison d'une rupture anticipée du mandat du délégué, les dispositions du chiffre 2 sont applicables à ces entreprises ;

- 2) dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés, le vote du projet d'accord proposé par l'employeur par la majorité de l'ensemble des salariés concernés par l'aménagement du temps de travail ;

- 3) en tout état de cause, l'engagement, par l'employeur, de s'abstenir de recourir, pendant la durée d'effet de l'accord d'entreprise, pour les salariés concernés par cet accord, à des licenciements de nature économique.

Article 7

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 concerné par l'aménagement du temps de travail.

À la suite de cette communication, les salariés adressent, selon les modalités précisées dans ce projet d'accord, leurs observations à l'employeur après éventuelle consultation des délégués syndicaux de l'entreprise ou de la branche d'activité concernée.

Dans un délai, qui ne saurait être inférieur à quinze jours à compter de cette communication, l'employeur réunit, par tout moyen, en vue de recueillir leurs avis sur l'aménagement du temps de travail prévu par le projet d'accord, éventuellement amendé :

- 1) dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 10 salariés, le ou les délégués du personnel élus en qualité de titulaire au sein de l'entreprise ;

- 2) dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés, ainsi que dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 10 salariés en cas de défaut de délégué du personnel tel que mentionné au chiffre 1) de l'article 6, l'ensemble des salariés concernés par l'aménagement du temps de travail.

Dans un délai qui ne saurait être inférieur à sept jours à compter de cette réunion, l'employeur communique à nouveau le projet d'accord, éventuellement amendé :

- 1) aux délégués du personnel, en vue de son adoption par signature de la majorité des délégués du personnel titulaires, pour les entreprises visées au chiffre 1) de l'alinéa précédent ;

- 2) aux salariés concernés par l'aménagement du temps de travail, en vue de son adoption par vote à la majorité de ces salariés, pour les entreprises visées au chiffre 2) de l'alinéa précédent.

Dans un délai qui ne saurait excéder six mois à compter de l'entrée en vigueur de la loi, l'accord d'entreprise, signé par la majorité des délégués du personnel ou adopté, par la majorité des salariés concernés par l'aménagement du temps de travail, est réputé valide.

L'employeur communique l'accord d'entreprise ainsi validé par voie d'affichage collectif, ou par voie postale ou électronique, à l'ensemble des salariés de l'entreprise. L'accord entre en vigueur à compter de cette communication.

L'accord d'entreprise signé ou adopté en méconnaissance des délais prévus par le présent article est nul et de nul effet.

Article 8

Ne participent au vote du projet d'accord d'entreprise, que les salariés concernés par l'aménagement du temps de travail prévu par cet accord.

Article 9

Les modalités du déroulement du vote sont précisées par le projet d'accord, lesquelles peuvent prévoir un vote par correspondance. Dans ce cas le vote a lieu, obligatoirement, sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ni aucun signe de reconnaissance.

Le vote a lieu à bulletin secret.

Le dépouillement des résultats est effectué par l'employeur en présence d'un ou plusieurs salariés. Un procès-verbal consignait les suffrages exprimés est signé par l'employeur et le ou les salariés présents lors du dépouillement. Dans le cas où l'un de ces salariés refuse de signer, mention en est faite.

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

Article 10

Dans le délai de cinq jours à compter de l'adoption d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise d'aménagement du temps de travail celle-ci, ou celui-ci est transmis soit par l'un de ses signataires soit par l'employeur à la Direction du Travail.

Article 11

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

- 1) les catégories de travailleurs auxquels s'applique l'aménagement du temps de travail ;
- 2) les engagements de l'employeur en matière de protection de l'emploi dans l'entreprise ;
- 3) la date de prise d'effet de la période de référence ;
- 4) le nombre d'heures de travail compris dans cette période de référence, lequel comprend les heures des jours habituellement travaillés, à l'exclusion notamment des jours fériés et chômés ;
- 5) les amplitudes maximale et minimale hebdomadaires de travail dans l'entreprise sur la période de référence ;
- 6) le décompte des jours de repos et des congés compris dans cette période de référence ;
- 7) le décompte des heures supplémentaires sur la période de référence ;
- 8) le calcul de la rémunération en cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail avant le terme de la période de référence ;
- 9) le calcul de la rémunération en cas d'absence du salarié au cours de la période de référence ;
- 10) les conditions et les délais de prévenance en cas de modification de la durée ou de l'horaire de travail ;
- 11) les modalités de dénonciation de la convention collective ou de l'accord d'entreprise avant le terme de la période de référence.

Article 12

Les amplitudes hebdomadaires de travail effectif sur la période de référence prévues par la convention collective ou l'accord d'entreprise ne peuvent être ni inférieures à l'amplitude minimale prévue par cette convention ou cet accord ni supérieures à 46 heures sur une période de 12 semaines consécutives. Au cours d'une même semaine la durée de travail ne peut excéder 48 heures. Les stipulations de la convention collective ou de l'accord d'entreprise ne sauraient

faire obstacle à l'application des articles 3, 4, 5, 6 et 7 de l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959, modifiée.

Pour les salariés ou apprentis, de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de dix-huit ans, l'amplitude maximale ne saurait toutefois être supérieure à trente-neuf heures.

Pour les salariés occupant un emploi d'une durée inférieure à la durée légale hebdomadaire, l'amplitude maximale est fixée au prorata temporis de la durée légale hebdomadaire.

Pour les salariés dont les heures de travail effectif 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, modifié.

Toute clause d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise méconnaissant les amplitudes maximales prévues par le présent article est réputée non écrite.

Article 13

La rémunération mensuelle des salariés concernés par l'aménagement du temps de travail est indépendante du temps de travail effectif réalisé, ou du temps de travail considéré comme équivalent à du temps de travail effectif par l'arrêté ministériel n° 60-004 du 6 janvier 1960, modifié. Le salarié est rémunéré, pour l'ensemble de la période de référence, sur la base de 39 heures de travail par semaine, ou de la durée considérée comme équivalente, ou de la durée fixée dans le contrat nonobstant les variations de l'amplitude hebdomadaire de travail mises en œuvre au cours de cette période conformément aux dispositions de l'article 12.

Article 14

Constituent des heures supplémentaires :

- 1) les heures de travail effectuées au-delà de l'amplitude maximale hebdomadaire prévue par la convention collective ou l'accord d'entreprise d'aménagement du temps de travail ;
- 2) les heures de travail effectuées au-delà du nombre d'heures de travail compris dans la période de référence fixé par la convention collective ou l'accord d'entreprise ;

Ces heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire au moins équivalente à celle prévue par l'article 8 de l'Ordonnance-Loi n° 677 du 2 décembre 1959, modifiée.

Les heures supplémentaires prévues au chiffre 1) sont payées avec le salaire du mois au cours duquel elles ont été réalisées ou au plus tard le mois suivant.

Lorsque des heures supplémentaires prévues au chiffre 2) sont effectuées, elles sont payées, déduction faite de celles payées en application de l'alinéa précédent, à l'issue de la période de référence et au plus tard dans le délai d'un mois à compter de l'expiration de cette période.

Article 15

Les délais de prévenance prévus par la convention collective ou l'accord d'entreprise pour toute modification par l'employeur de la durée ou de l'horaire de travail ne sauraient être inférieurs à sept jours.

Article 16

La convention collective d'aménagement du temps de travail pour toute une profession ou un ensemble de professions peut être dénoncée conformément aux dispositions de la loi n° 416 du 7 juin 1945, modifiée.

Article 17

L'accord d'entreprise d'aménagement du temps de travail peut être dénoncé, au terme d'un préavis qui ne saurait être inférieur à quinze jours :

- 1) soit, par l'employeur ;
- 2) soit, pour les entreprises mentionnées au chiffre 1 du troisième alinéa de l'article 7, par la majorité des délégués du personnel élus, dont le mandat est en cours au jour de la notification de la dénonciation ; pour les entreprises mentionnées au chiffre 2 du troisième alinéa de l'article 7, par la majorité des salariés concernés par l'aménagement du temps de travail ;

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'accord d'entreprise cesse de produire effet à compter de l'expiration du préavis.

II. RAPPORT DU CONSEIL NATIONAL

RAPPORT

SUR LE PROJET DE LOI N° 1025, SUR L'AMÉNAGEMENT CONCERTÉ DU TEMPS DE TRAVAIL

(Rapporteuse au nom de la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses :
Madame Nathalie AMORATTI-BLANC)

Le projet de loi sur l'aménagement concerté du temps de travail a été déposé au Secrétariat Général du Conseil National et enregistré par celui-ci le 23 octobre 2020, sous le numéro 1025. L'annonce officielle de son dépôt est intervenue lors de la Séance Publique du 25 novembre 2020, au cours de laquelle il a été renvoyé devant la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses.

L'envoi du projet de loi n° 1025 par le Gouvernement, en novembre 2020, intervenait dans un climat de crise liée à la pandémie de COVID-19 et de plans sociaux, générateur de tensions sociales. C'est pourquoi, dans le but de préserver la paix sociale et afin de laisser le temps au débat, l'Assemblée avait annoncé, en Séance Publique du 25 novembre 2020, que ce sujet sensible serait abordé avec la responsabilité et le recul nécessaire, après une large concertation avec l'ensemble des partenaires sociaux, en envisageant l'étude de ce texte pour la Session de Printemps.

En effet, dès le dépôt du projet de loi n° 1025, qui était conçu par le Gouvernement comme un dispositif temporaire, limité à une année, les élus ont souhaité recueillir l'avis des partenaires sociaux sur ce texte.

Il est notamment ressorti de ces premiers échanges, que ce projet de loi ne répondait pas, de manière efficace, aux difficultés conjoncturelles, induites par la crise sanitaire. Les représentants syndicaux consultés, tant des salariés que des employeurs, ont tous affirmé que le Chômage Total Temporaire Renforcé (C.T.T.R.) constituait la mesure la plus efficace en cette période de crise ce qui est également l'opinion du Conseil National.,

Les élus ont pu cependant relever que l'aménagement du temps de travail, sur une période de référence supérieure à la semaine, constitue un outil de gestion moderne, offrant une solution efficace à des problématiques structurelles, inhérentes à certains secteurs d'activité.

Forts de ces constats, les Conseillers Nationaux, en Commission Plénière d'Etude, ont pris la décision d'écarter le principe d'une loi temporaire, afin de privilégier l'insertion durable, en droit monégasque, de l'aménagement du temps de travail, sur une période de référence supérieure à la semaine et ne pouvant excéder une année.

Dans ce cadre, les élus ont procédé à une nouvelle consultation de l'ensemble des organisations syndicales, ainsi que du Conseil Economique, Social et Environnemental qui n'avait pas été consulté par le Gouvernement. Les élus estimaient, en effet, indispensable de le faire. L'ensemble de ces consultations a ainsi permis de proposer un dispositif équilibré, quant aux divers intérêts en présence.

Ainsi, depuis janvier 2021, le Conseil National s'est à nouveau réuni à plusieurs reprises, avec les organisations patronales (Fédération des Entreprises Monégasques, Association des Industries Hôtelières Financières, Chambre Patronale du Bâtiment) et avec les syndicats de salariés (Union des Syndicats de Monaco et Fédération des Syndicats de Salariés de Monaco), ainsi qu'avec le Conseil Economique, Social et Environnemental.

Grâce à ces échanges, l'Assemblée a joué son rôle de médiation, en écoutant l'ensemble des partenaires concernés par le projet de loi, afin de prendre en compte leurs remarques, critiques et propositions, en vue d'améliorer ce texte à travers des amendements et d'aboutir à un texte durable, équilibré et gagnant/gagnant pour les employeurs et les salariés.

Dans cette perspective, le projet de texte, tel qu'amendé par la Commission fixe des garanties minimales légales de mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail, que les entreprises et les salariés peuvent, par le biais d'une convention collective de travail ou d'un accord d'entreprise, aménager de manière plus favorable. Avant d'évoquer celles-ci, votre Rapporteuse indique que ce projet de loi a, de manière traditionnelle, fait l'objet d'échanges institutionnels entre l'Assemblée et le Gouvernement. Des échanges qui ont eu lieu avec les représentants du Département des Affaires Sociales et de la Santé,

il apparaît que la position du Conseil National n'a pas suscité d'opposition de principe. Mais à l'instant où ce texte est approuvé, le Conseil National n'a aucune position écrite du Gouvernement.

Au titre des garanties protectrices des droits des salariés introduites par la Commission, on relèvera le principe d'une compensation obligatoire, de nature financière ou bien en temps récupérateur, d'au moins 10%, ainsi que le vote des salariés quelle que soit la taille de l'entreprise, comme condition de mise en œuvre de la convention collective conclue pour une seule entreprise ou de l'accord d'entreprise, d'aménagement du temps de travail.

Ainsi, sans remettre en cause le principe du paiement différé des heures supplémentaires, inhérent au mécanisme d'aménagement du temps de travail, les élus ont tenu à introduire des contreparties pour le salarié venant compenser les contraintes liées à l'aménagement de son temps de travail.

De même, le consentement des salariés s'impose comme une protection de leur volonté sur les termes et conditions de mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail, lorsque cet aménagement est envisagé par un accord d'entreprise ou une convention collective de travail conclue au niveau d'une seule entreprise.

En outre, l'aménagement du temps de travail ne saurait être introduit au sein d'une entreprise sans que ses conditions et modalités n'aient fait l'objet d'un accord soit, au travers d'une convention collective de travail, soit, à défaut, par le biais d'un accord d'entreprise.

Sur ce point, il importe de relever que le projet de loi n'entend pas remettre en cause l'utilisation de la convention collective de travail comme instrument privilégié de la négociation collective. C'est la raison pour laquelle, le texte amendé consacre une hiérarchisation entre les conventions collectives de travail et les accords d'entreprise. C'est ainsi que l'existence d'une convention collective de travail d'aménagement du temps de travail fait obstacle à la conclusion d'un accord d'entreprise.

A cet égard, le Gouvernement avait proposé qu'un accord d'entreprise puisse venir préciser les modalités d'application de la convention collective, ou bien, instituer des mesures plus favorables que celles prévues dans ladite convention, afin que les modalités de mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail soient pleinement adaptées aux spécificités de chaque entreprise.

Toutefois, la Commission a relevé que l'ajustement de la convention collective, par la voie de l'accord d'entreprise, pouvait engendrer un risque de remise en cause des termes de ladite convention et donc, par là même, de la hiérarchisation consacrée entre les conventions collectives et les accords d'entreprise. De même, l'appréciation du critère de faveur est apparue comme une source potentielle de contentieux. Par ailleurs, il a été relevé que la convention collective de travail pouvait avoir un champ d'application plus ou moins élargi. Aussi, ce mécanisme permettra aux partenaires sociaux de choisir le champ d'application de la convention collective de travail le plus adapté à l'aménagement du temps de travail.

Enfin, la Direction du travail, au travers d'une déclaration de conformité, s'assure du respect des conditions légales et réglementaires de chaque accord d'entreprise ce qui, indéniablement, participe à l'assurance du respect des garanties établies par le présent texte.

Sous le bénéfice de ces observations d'ordre général, votre Rapporteur entend apporter maintenant certaines observations concernant les amendements opérés par la Commission.

En liminaire, sur la forme, le texte amendé propose d'intégrer les dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail, directement au sein des textes impactés par l'introduction de ce mécanisme.

Dès lors, en synthèse, les dispositions du présent texte sont réparties comme suit :

- Modification de l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, en ce qui concerne les dispositions inhérentes à la mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail, modifiée, (articles premier et 2 du projet de loi amendé) ;
- Modification de la loi n° 459 du 19 juillet 1947 portant modification du statut des délégués du personnel, modifiée, en ce qui concerne les règles relatives à la négociation et à la conclusion d'un accord d'entreprise par un délégué du personnel ou un représentant des salariés (articles 3 et 4) ;
- Modification de la loi n° 739 du 16 mars 1963 sur le salaire, modifiée, en ce qui concerne le principe de l'indépendance du montant de la rémunération mensuelle au temps de travail effectivement réalisé (article 5).

Sur le fond, pour ce qui est des dispositions intégrées au sein de l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, l'article premier du projet de loi amendé définit le mécanisme de l'aménagement du temps de travail, c'est-à-dire une appréciation de la durée du travail sur une période de référence supérieure à la semaine. Cet article précise, en outre, que cette période de référence ne peut excéder une année et que la convention collective de travail ou, à défaut, l'accord d'entreprise, est nécessaire pour mettre en œuvre un tel aménagement.

A cet égard, il faut préciser que le choix quant à la durée maximale de la période de référence a fait l'objet de nombreux débats en Commission. Toutefois, fort de l'expérience du pays voisin et en raison du fait que la loi fixe un maximum sans s'opposer à ce qu'une convention collective de travail ou un accord d'entreprise fixe une période de référence inférieure, l'année comme durée maximale de la période de référence s'est révélée raisonnable. Cette durée permet en outre, de s'adapter à l'ensemble des secteurs d'activité (article premier).

Par ailleurs, afin de fixer le cadre général du mécanisme de l'aménagement du temps de travail, outre la définition de ce que désigne le mot « *entreprise* » au sein du présent dispositif (*article 8-1*), il est d'abord prévu, au sein de l'*article 8-2*, de soumettre l'aménagement du temps de travail à une double condition.

La première est relative à l'existence d'une convention collective de travail, ou, à défaut, d'un accord d'entreprise, qui vient régir les conditions de mise en œuvre de cet aménagement.

A cet égard, il importe de relever que le projet de texte amendé introduit une hiérarchisation des instruments de négociation, en faisant primer la convention collective de travail à l'accord d'entreprise. Ainsi, ce n'est qu'à défaut de convention collective de travail signée et venant régir l'aménagement du temps de travail, qu'un accord d'entreprise sera habilité à appréhender cette question.

A ce stade, il pourrait être précisé que la mise en œuvre de ce critère de subsidiarité nécessitera une appréciation matérielle des conventions collectives de travail, afin de déterminer, d'une part, si elles ont pour objet l'introduction d'un mécanisme d'aménagement du temps de travail et, d'autre part, si elles concernent les salariés pour lesquels il est envisagé de mettre en œuvre un tel mécanisme.

De la même manière, une convention collective de travail en cours de négociation ne fait pas obstacle à la conclusion d'un accord d'entreprise. Cette solution résulte d'un double constat : d'une part, que l'on ne peut pas préjuger de l'issue des négociations collectives et d'autre part, que si une convention collective devait être conclue après la signature d'un accord d'entreprise, la résiliation de l'accord d'entreprise serait encourue, du seul fait de l'entrée en vigueur de la convention collective de travail d'aménagement du temps de travail.

La seconde condition étend, à de nouvelles hypothèses, le vote des salariés concernés par la mesure d'aménagement du temps de travail pour conditionner la mise en œuvre de cet aménagement. Celui-ci n'était, en effet, envisagé par le Gouvernement qu'en l'absence de délégué du personnel au sein de l'entreprise, c'est-à-dire notamment pour les sociétés de moins de onze salariés. Au terme du texte amendé, la convention collective de travail conclue pour une entreprise ou l'accord d'entreprise, relatifs à l'aménagement du temps de travail, ne peut être mis en œuvre qu'après le vote favorable de la majorité simple desdits salariés.

Cela étant relevé, il faut préciser que le texte amendé entend, en outre, spécifier que ce vote doit se dérouler dans des conditions permettant d'assurer l'anonymat des salariés, telles que définies par Ordonnance Souveraine. En effet, les élus ont constaté que cet anonymat est une garantie essentielle pour s'assurer de la liberté de choix des salariés.

L'article 8-3, quant à lui, énonce les mentions qui doivent obligatoirement figurer au sein de la convention collective de travail ou de l'accord d'entreprise, d'aménagement du temps de travail. Il faut préciser que, pour ce qui est des conventions collectives de travail, ces mentions interviennent, sans préjudice des dispositions applicables aux conventions collectives en application de la loi n° 416 du 7 juin 1945 sur les conventions collectives de travail.

En substance, il importe de relever que ces mentions sont celles initialement prévues par l'article 11 du projet de loi, à l'exception, notamment, des modifications et suppressions suivantes :

- la suppression de la référence aux engagements de l'employeur en matière de protection de l'emploi, dans la mesure où ce texte ne saurait être conçu comme un dispositif temporaire de sauvegarde de l'emploi ;

- la suppression des chiffres 6 à 9 : la Commission a, en effet, considéré que ces dispositions faisaient référence à des règles déjà fixées par la loi et qui ne devaient pas être aménagées par voie de convention collective de travail ou d'accord d'entreprise ;
- l'ajout de la mention de la contrepartie octroyée aux salariés ;
- l'ajout de la durée de validité de la convention collective de travail ou de l'accord d'entreprise ;
- l'ajout de la mention du vote des salariés permettant de mettre en œuvre cette convention collective de travail ou cet accord, pour les hypothèses où celui-ci est requis.

On indiquera, par ailleurs, qu'il revient aux conventions ou accords, le soin de fixer les formes de la dénonciation de ces instruments.

Ensuite, l'*article 8-4* vient préciser les modalités relatives à la détermination et la rémunération des heures supplémentaires.

A ce titre, cet article dispose que les heures supplémentaires sont décomptées et rémunérées à l'issue de la période de référence.

Pour ce qui est de leur décompte, sont considérées comme des heures supplémentaires, toutes les heures effectuées au-delà d'une moyenne hebdomadaire de travail de trente-neuf heures ou bien au-delà de la durée du travail considérée comme équivalente.

Ainsi, en pratique, l'employeur devra procéder à une comparaison entre les heures effectivement réalisées par le salarié, sur la période de référence, et le nombre d'heures qu'il aurait normalement dû exécuter, sur cette même période, sur la base de trente-neuf heures de travail ou de la durée considérée comme équivalente.

Si le résultat de cette opération révèle un excédent d'heures, celles-ci seront considérées comme des heures supplémentaires et seront donc rémunérées comme telles. En revanche, si cette comparaison relève un déficit d'heures, la rémunération du salarié ne sera pas affectée.

Par ailleurs, cet article fait application de ces mêmes règles aux hypothèses d'arrivée et de départ du salarié de l'entreprise ou de résiliation de la convention collective de travail ou de l'accord d'entreprise, au cours de la période de référence.

Pour ce qui est de l'*article 8-5*, il a vocation à fixer un délai minimal de prévenance du salarié, de quatorze jours calendaires, qui s'appliquera pour tout changement dans la répartition de son temps de travail. La Commission a, en effet, estimé qu'en égard à l'impact que peut avoir un changement d'horaire sur le quotidien du salarié, ce délai de prévenance est nécessaire.

Par ailleurs, l'*article 8-6* réaffirme que l'aménagement du temps de travail ne peut avoir pour effet de porter atteinte ni à l'amplitude maximale légale de la durée du travail, y compris lorsque le salarié est dans une situation particulière, tels que les apprentis, ni aux règles relatives au temps de repos, ce qui fait écho à ce que le projet de loi établissait.

Enfin, l'*article 8-7* impose à l'employeur d'octroyer une contrepartie aux salariés dont le temps de travail est aménagé. Cet article énonce qu'elle peut être constituée d'une compensation financière ou d'une compensation en temps de récupération.

La contrepartie financière prend la forme d'une rémunération à hauteur de 10%, au moins, de chaque heure effectuée, par le salarié, au-delà de trente-neuf heures hebdomadaires, ou au-delà de la durée considérée comme équivalente, ou de celle prévue par le contrat de travail, et dont le décompte est effectué, chaque semaine. Ainsi, sans remettre en cause le principe selon lequel, en aménagement du temps de travail, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de la période de référence, le salarié percevra, durant cette période, une première compensation pour ces heures en excédent.

La contrepartie en temps de repos prend la forme, quant à elle, d'un compte crédit-temps sur lequel est crédité 10% au moins des heures hebdomadaires effectuées au-delà de trente-neuf heures, ou au-delà de la durée considérée comme équivalente, ou bien de celle prévue par le contrat de travail. Ce crédit de temps constitue, dès lors, un temps de récupération supplémentaire, à la faveur du salarié. Enfin, il est prévu que le compte-épargne temps est soldé à l'issue de la période de référence. Ainsi, les heures qui demeurent en crédit sur ce compte, à l'issue de la période de référence constituent des heures supplémentaires et seront rémunérées comme telles (article 2).

S'agissant des règles relatives à la conclusion d'un accord d'entreprise, la Commission a fait le choix de les intégrer au sein de la loi n° 459, modifiée, précitée (articles 2-1 à 2-9 nouveaux).

En substance, outre l'énoncé des structures désignées par le terme « *entreprise* » (*article 2-1*), le texte amendé contient les dispositions générales relatives à la négociation, la conclusion et la résiliation de l'accord d'entreprise, ses conditions de validité et d'opposabilité.

Autrement dit, le dispositif amendé créé d'abord l'instrument qu'est l'accord d'entreprise, avant d'encadrer, au sein de l'Ordonnance-loi n° 677, les mentions devant être spécifiquement contenues par les accords d'entreprises mettant en œuvre l'aménagement du temps de travail.

Ainsi, l'accord d'entreprise est défini comme l'accord conclu entre l'employeur, ou son représentant, et un délégué du personnel – en cas d'empêchement, son suppléant - ou bien, à défaut, un représentant des salariés, ceux-ci pouvant, en toute hypothèse, être assistés par le délégué syndical de leur choix.

La Commission a considéré que cette assistance, par un délégué syndical, permettrait de délivrer, au délégué du personnel ou au représentant des salariés, une pleine information quant aux règles de négociation et serait un soutien utile pour ceux-ci.

A ce stade, il convient de préciser que, dans la mesure où il est envisagé, par la présente loi, que le délégué du personnel négocie et conclue un accord d'entreprise, le texte amendé prévoit, à l'instar de ce qu'envisageait l'article 4 du projet de loi, de modifier les missions dudit délégué.

D'un point de vue formel, cette précision est apportée directement au sein de l'article 2 de la loi n° 459 du 19 juillet 1947, portant modification du statut des délégués du personnel, modifiée (*article 3 amendé*).

Par ailleurs, parce que la conclusion de l'accord d'entreprise doit rester une hypothèse strictement encadrée, il est précisé que ce type d'accord ne peut être conclu que dans les hypothèses où la loi le prévoit, en l'occurrence, en matière d'aménagement du temps de travail (*article 2-2*).

Par suite, le texte amendé propose de régir les modalités de désignation du représentant des salariés, visé à l'article 2-3 nouveau de la loi n° 459 du 19 juillet 1947, et est destiné à pallier l'absence de délégué du personnel dans la négociation d'un accord collectif.

En liminaire, il faut relever que l'absence de délégué du personnel ne saurait être caractérisée par d'autres circonstances que le défaut de désignation d'un ou plusieurs délégués du personnel à l'issue de l'organisation de l'élection prévue par l'Ordonnance Souveraine n° 3.285 du 15 septembre 1946, en raison d'une rupture anticipée du mandat du délégué, ou bien lorsque l'entreprise contient moins de onze salariés.

Ainsi, dans le cadre d'un projet d'accord d'aménagement du temps de travail, ce représentant, lui-même concerné par l'aménagement du temps de travail, selon les termes du projet d'accord d'entreprise soumis par l'employeur, serait spécialement désigné par les salariés de l'entreprise concernés par l'aménagement du temps de travail, pour négocier et conclure l'accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail. Il est proposé que sa désignation soit réalisée sous des formes similaires à l'élection des délégués du personnel.

Enfin, parce que le représentant des salariés doit pouvoir négocier, libre de toute contrainte, cet article lui octroie une protection équivalente à celle du délégué du personnel. Tel est l'objet de l'*article 2-3*.

Ensuite, l'article 2-4 contient les modalités d'ouverture de la négociation, qui étaient initialement prévues par le projet de loi. Il précise néanmoins que le projet d'accord doit impérativement, en l'absence de délégué du personnel, préciser la catégorie de salariés qu'il projette de soumettre à l'aménagement du temps de travail. Une telle précision n'est pas dénuée d'intérêt, puisqu'elle permet de définir les salariés qui seront appelés à désigner leur représentant et ceux qui sont éligibles à cette fonction, conformément à l'*article 2-3*.

Quant à l'*article 2-5*, il confère à la Direction du Travail un rôle de contrôle de la conformité de l'accord d'entreprise, ce qui garantit une sécurité supplémentaire dans la mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail par voie d'accord d'entreprise.

Concernant l'*article 2-6*, celui-ci tire les conséquences, sur l'accord d'entreprise, de la méconnaissance des dispositions légales et réglementaires. Ainsi, tout accord conclu en méconnaissance de ces dispositions est nul et de nul effet.

Pour ce qui est de l'article 2-7, celui-ci précise que l'accord d'entreprise est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Par cette disposition, la validité de l'accord est dès lors expressément déconnectée de la durée du mandat du délégué du personnel ou du représentant de salarié, signataire de l'accord.

Par ailleurs, l'article 2-8 prévoit les modalités de résiliation de l'accord d'entreprise, en insérant l'hypothèse d'une résiliation implicite et de plein droit par la conclusion d'une convention collective de travail d'aménagement du temps de travail, afin de se conformer à la hiérarchisation évoquée, ci-avant, entre ces deux instruments.

Enfin, l'article 2-9 fait peser sur l'Inspecteur du travail la charge de veiller à la bonne application des dispositions de l'accord d'entreprise.

Par ailleurs, et afin de compléter ce dispositif, la Commission propose d'introduire au sein de l'article 5 du texte consolidé, la disposition de l'article 13 du projet de loi, relative à la rémunération du salarié, au sein de la loi n° 739 du 16 mars 1963, sur le salaire, modifiée.

En outre, au titre d'une disposition générale, l'article 6 amendé tire les conséquences, sur la convention collective de travail ou l'accord d'entreprise, de la méconnaissance des dispositions de la présente loi (article 6).

Enfin, les membres de la Commission ont estimé opportun d'introduire, au sein d'un article 7, des dispositions transitoires tendant à appréhender l'impact de la réforme sur les contrats de travail en cours, au moment de l'entrée en vigueur de la loi.

Ainsi, si par principe, les conventions collectives de travail ou accords d'entreprise d'aménagement du temps de travail s'appliquent à tous les contrats de travail conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi, sans qu'il soit nécessaire de conclure un avenant au contrat de travail, la Commission a considéré que, pour ce qui est du salarié ayant conclu un contrat de travail prévoyant une durée de travail hebdomadaire inférieure à trente-neuf heures, il serait préférable de recueillir leur accord exprès et écrit pour aménager leur temps de travail, sous réserve toutefois que leur contrat de travail ait été conclu avant l'entrée en vigueur de la loi.

En effet, la Commission a relevé que la référence au caractère « *essentiel et déterminant* » de « *l'horaire convenu* », pour solliciter l'accord du salarié concerné, telle qu'envisagée par le projet de loi, pouvait être la source d'un contentieux. Elle a donc été supprimée.

Sous le bénéfice de ces observations, votre Rapporteur vous invite désormais à adopter, sans réserve, le projet de loi tel qu'amendé par la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses.

* *

*

ADDENDUM

AU RAPPORT SUR LE PROJET DE LOI, N° 1025, SUR L'AMÉNAGEMENT CONCERTÉ DU TEMPS DE TRAVAIL

(Rapporteur au nom de la Commission des
Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses :
Madame Nathalie AMORATTI-BLANC)

Votre Rapporteur tient à rappeler que les amendements de la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses (CISAD), sur le projet de loi n° 1025 sur l'aménagement concerté du temps de travail, ont été transmis au Gouvernement, le 21 avril 2021. Le Département des Affaires Sociales et de la Santé a fait connaître ses observations, succinctement par écrit, le 27 mai, puis verbalement, à l'occasion d'une réunion qui s'est tenue entre des représentants de nos Institutions, le 4 juin 2021. Par la suite, s'est tenue, le 7 juin, une réunion entre les services techniques du Gouvernement et du Conseil National, à l'occasion de laquelle de nouveaux ajustements rédactionnels ont été présentés verbalement par les représentants du Gouvernement. Cette réunion a donné lieu à un écrit informel du Département des Affaires Sociales et de la Santé faisant état de ses propositions de modifications sur le texte, le 11 juin 2021, soit six jours seulement avant la Séance Publique.

Le même jour, la CISAD a examiné sans délai ces propositions de modifications et adopté un dispositif amendé, ainsi que le rapport de la Commission sur le projet de loi n° 1025. Ces derniers ont été adressés au Gouvernement à l'issue de cette Commission. En réponse, des derniers éléments ont été communiqués par le Conseiller de Gouvernement-Ministre des Affaires Sociales et de la Santé au Président de la CISAD, par courriel du 15 juin 2021.

Dans un souci de concertation et de vote du texte le plus efficient, une réunion de la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses a été convoquée, le jour même de la communication de ces éléments, à l'effet d'étudier ces propositions et d'approuver un texte consolidé, dans l'intention de le soumettre au vote des élus, lors de la Séance Publique du 17 juin.

A cet égard, votre Rapporteur regrette que l'Assemblée soit, à nouveau, contrainte de travailler, dans l'urgence, sur un sujet aussi délicat que l'aménagement du temps de travail, alors que le Conseil National avait, dès le 21 avril dernier, adressé au Gouvernement, un texte amendé sur le projet de loi n° 1025 et indiqué son intention d'inscrire ce texte à la présente Session.

Sur le fond, les ajustements rédactionnels proposés par le Gouvernement tendent à apporter des précisions aux dispositions prévues par le projet de loi pour les apprentis et les salariés mineurs, ainsi que pour les salariés ayant conclu un contrat de travail pour une durée hebdomadaire de travail inférieure à trente-neuf heures. Ainsi, après avoir pris connaissance de ces éléments avec attention, la Commission a accueilli favorablement certaines propositions d'ajustements du texte consolidé du projet de loi n° 1025.

Dans ce cadre, l'article 8-6 a été modifié, en ses alinéas 2 et 3, à l'effet de préciser les modalités de détermination de l'amplitude maximale de la durée hebdomadaire de travail pour les salariés mineurs, les apprentis et les salariés ayant conclu un contrat de travail d'une durée hebdomadaire inférieure à trente-neuf heures.

Par ailleurs, un nouvel alinéa 3 a été inséré à l'article 8-4, afin de régler le mode de rémunération des heures effectuées au-delà de la durée prévue au contrat et en deçà de trente-neuf heures hebdomadaires, pour les salariés ayant conclu un contrat de travail d'une durée hebdomadaire inférieure à cette durée.

L'article 2 du projet de loi a ainsi été modifié.

Telles sont donc les dernières remarques exprimées par votre Rapporteur sur les nouveaux amendements formulés par la Commission. Aussi, sous le bénéfice de ces observations, votre Rapporteur vous invite désormais à adopter sans réserve le présent projet de loi tel qu'amendé.

Complément à l'*addendum* fait par Mme Nathalie AMORATTI-BLANC.

Pour conclure mes propos quant aux modifications intervenues sur le dispositif du projet de loi n° 1025, sur l'aménagement concerté du temps de travail, votre Rapporteur souhaite vous indiquer que, conformément à l'information qui vous a été délivrée ce jour par le Secrétariat Général, le texte consolidé qui sera lu ce soir intègre d'ultimes ajustements de pure forme tenant à rectifier une erreur d'accord à l'article 3 amendé ; à préciser que l'âge d'éligibilité du représentant des salariés est de vingt et un an « au moins » et à supprimer la référence à la loi n° 459 du 19 juillet 1947 portant modification du statut des délégués du personnel, au sein du dernier alinéa de l'article 2-3 inséré par l'article 4 amendé du projet de loi, au sein de cette même loi.

Je vous remercie.

III. RÉPONSE DU GOUVERNEMENT PRINCIER

M. Didier GAMERDINGER.- *Conseiller de Gouvernement-Ministre des Affaires Sociales et de la Santé.*

Merci, Monsieur le Président.

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillers Nationaux.

Je remercie très chaleureusement le Président de la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses, M. Christophe ROBINO et le Rapporteur du projet de loi, Mme Nathalie AMORATTI-BLANC, pour la qualité de ce rapport, bien sûr, mais également pour, et cela a été souligné, la fluidité des échanges, pour partie informels, mais toujours extrêmement constructifs, qui se sont noués avec le Conseil National et sans lesquels ce texte n'aurait pas pu être finalisé pour ce soir.

Le projet de loi amendé par le Conseil National recueille l'approbation du Gouvernement Princier, alors même qu'il a subi, et vous l'avez rappelé, des évolutions conséquentes.

Issu de la concertation lancée par le Gouvernement avec les partenaires sociaux à l'automne 2020 dans des délais rapides, alors qu'il apparaissait que la situation sanitaire allait s'inscrire malheureusement dans la durée, le projet de loi initial, préparé sans délai et adressé au Conseil National le 23 octobre 2020, avait pour objectif de sauvegarder des emplois et de maintenir le pouvoir d'achat des salariés. Il souhaitait conférer de la souplesse dans l'aménagement du temps de travail et proposer aux entreprises un outil d'ajustement de leur activité aux périodes creuses induites par la saisonnalité et les mesures sanitaires prolongées.

Alors que le Chômage Total Temporaire Renforcé (CTTR) et, cela a été dit, constituait une réponse proposée et financée par l'État très efficace de soutien et d'aide aux entreprises, il est apparu cependant indispensable au Gouvernement que ces dernières puissent également disposer, à leur niveau, en lien avec leurs salariés, d'un outil d'organisation et d'adaptation du travail à leur activité propre.

Ce dispositif novateur d'aménagement concerté du temps de travail, s'appuyant sur la négociation de conventions collectives et d'accords d'entreprises, était conçu comme un moyen d'associer étroitement

les entreprises et leurs salariés dans les décisions devant leur permettre de passer ce cap difficile.

Envisagé comme une réponse ciblée et circonstanciée aux conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire, le dispositif avait vocation à être temporaire, mais aurait pu être prolongé et s'inscrire ultérieurement dans la durée si nécessaire et en cas de réussite.

Le 21 avril 2021, le Conseil National, par ses amendements, a souhaité faire évoluer ce texte vers un dispositif pérenne, ayant vocation à accompagner la reprise d'activité des entreprises et le retour futur à une activité normale.

L'approche sur ce champ d'application dans le temps est différente. Toutefois, l'intérêt pour le dispositif amendé demeure dans son principe et le Gouvernement y est très favorable. Il correspond parfaitement aux spécificités de l'activité économique monégasque et il est susceptible de créer des emplois pérennes.

En effet, de nombreux secteurs d'activité économique monégasques sont soumis, vous le savez, à des facteurs de saisonnalité très marqués comme l'hôtellerie, la restauration, le tourisme, l'événementiel et tous les secteurs qui y sont liés.

Tandis que la fin du printemps et l'été constituent des périodes de pics d'activité intense nécessitant la mobilisation de toutes les ressources, l'automne et l'hiver représentent des périodes en creux avec une activité plus calme.

Cette fluctuation de l'activité tout au long de l'année impose une gestion des ressources humaines délicate supposant, souvent, le recours à une main d'œuvre temporaire venant renforcer les équipes en haute saison.

Le dispositif d'aménagement concerté du temps de travail propose une réponse aux entreprises soumises à ces cycles saisonniers, en leur permettant d'adapter le temps de travail de leurs salariés précisément aux fluctuations de la charge de travail. Ainsi, en période de faible activité, l'employeur pourra ne mobiliser ses salariés qu'une partie de leur temps de travail habituel. Il leur demandera, en contrepartie, de fournir un temps de travail plus important en période de haute activité.

Les salariés concernés par la mise en place de ce dispositif bénéficient, en contrepartie, d'une rémunération constante, quel que soit le nombre d'heures effectué sur la période d'aménagement, notamment lors des périodes les plus creuses.

Cette flexibilité contrôlée introduite dans la gestion des ressources humaines a, en outre, été identifiée par les partenaires sociaux employeurs, lors de la concertation engagée par le Gouvernement, comme un facteur potentiel de pérennisation de certains emplois à durée déterminée qui pourraient ainsi être transformés en contrat à durée indéterminée.

Les points de convergence entre le Conseil National et le Gouvernement relativement à ce projet de loi amendé sur l'aménagement concerté du temps de travail concernent également différents aspects plus techniques, dont les plus saillants sont les suivants.

En premier lieu, l'encadrement de la mise en œuvre du temps de travail passe par la conclusion d'une convention collective de travail ou d'accord d'entreprise. Si le Gouvernement partage avec le Conseil National la volonté de réserver à la convention collective de travail une primauté sur l'accord d'entreprise, il est attaché toutefois à ce qu'elle ne fasse pas obstacle à la négociation, en parallèle, d'accords d'entreprise, ces derniers ayant vocation à s'effacer en cas de conclusion d'une convention collective de travail. Il s'agit ici d'assurer la coexistence de deux instruments de négociation et de donner toutes ses chances au nouveau dispositif de prospérer.

En deuxième lieu, le Gouvernement, en période de relance économique, est favorable à ce que le mécanisme propose aux salariés concernés par l'aménagement du temps de travail, une contrepartie de 10 % exprimée financièrement ou en temps de repos pour chaque heure supplémentaire effectuée au-delà de la durée de 39 heures ou de la durée de travail équivalente. Dans un objectif de favoriser la santé au travail, tout temps de repos ainsi capitalisé sur le compte épargne temps et qui ne serait pas pris à l'issue de la période de modulation devra être payé comme des heures supplémentaires, lesquelles se cumuleront avec les heures supplémentaires calculées à l'issue de la période de référence pendant laquelle l'aménagement du temps de travail se déroulera.

En troisième lieu, le Gouvernement observe que le texte ainsi amendé a maintenu les dispositions protectrices des salariés indispensables et fondamentales dans la mise en œuvre de l'aménagement concerté du temps de travail qui avaient été introduites par le projet de loi gouvernemental initial.

Il s'agit tout d'abord de garantir au salarié un maintien, un lissage de sa rémunération sur l'ensemble de la période durant laquelle s'opérera la modulation du temps de travail. Ainsi, le salarié conserve une rémunération constante, qu'il effectue peu d'heures de travail en période basse, ou beaucoup en période haute. Bien évidemment, le dispositif organise également le décompte et les modalités de perception d'heures supplémentaires calculées à l'issue de la période de modulation. On relèvera également que toute interruption du dispositif ou le départ du salarié en cours de modulation est toujours organisé de manière favorable à ce dernier.

Il s'agit ensuite de s'assurer que l'aménagement du temps de travail est effectivement « concerté ». En ce sens, le dispositif prévoit que l'aménagement du temps de travail ne peut être mis en place qu'à la condition d'être autorisé et régi par une convention collective de travail ou un accord d'entreprise. Il est en outre prévu que l'accord d'entreprise ou la convention collective de travail conclus pour une entreprise particulière soient approuvés directement par les salariés concernés par cette mesure, c'est donc une garantie extrêmement forte.

Il s'agit enfin d'encadrer la modulation, afin qu'elle ne conduise pas le salarié à effectuer un nombre d'heures de travail déraisonnable. Aussi, le dispositif impose que la modulation applicable ne puisse porter la durée moyenne hebdomadaire de travail au-delà des plafonds fixés par le droit commun en vigueur, à savoir 46 heures sur douze semaines, sans dépasser 48 heures sur une seule semaine.

Le Gouvernement a également veillé à ce que la situation des apprentis mineurs soit prise en compte par un renvoi aux dispositions de droit commun applicables en matière de durée de travail et un *prorata temporis* a été introduit pour les salariés à temps partiel.

Je voudrais maintenant évoquer très brièvement le Rapport complémentaire de votre Assemblée. Tout en vous félicitant, tout comme le Gouvernement, de la convergence de vues entre nous, vous relevez des délais dans nos échanges qui vous ont paru trop longs, puis trop contraints.

Sur un sujet aussi fondamental pour la Principauté que l'aménagement concerté du temps de travail, votre Assemblée a examiné attentivement le projet gouvernemental pendant une période qui lui paraissait appropriée.

Tout en conservant nombre de principes fondamentaux du projet gouvernemental, des amendements substantiels y étaient toutefois apportés par vos soins. Le Gouvernement a répondu en cinq semaines après avoir passé en revue l'ensemble de vos modifications, avec l'appui de ses Services concernés. Ce délai ne nous paraît pas déraisonnable, si l'on considère qu'il nous a permis de vous présenter de nombreuses remarques lors des réunions extrêmement constructives que nous avons eues. Elles ont conduit à compléter, préciser et parfaire le projet que vous examinez ce soir.

Votre Assemblée, souhaitant aller vite, a désiré inscrire ce beau projet à l'ordre du jour de cette séance. C'était faisable et, au demeurant, nous y sommes parvenus, mais cela a dû, et cela a été dit, conduire à opérer dans le cadre d'échanges informels et rapides pour tenir ces délais contraints. L'essentiel est acquis, puisque nous avons réussi à atteindre cet objectif.

Il résulte des divers échanges entre les deux Institutions, Gouvernement et Conseil National, un texte novateur, mais équilibré, proposant, mais n'imposant pas de nouveaux outils qu'il appartiendra aux employeurs, syndicats et salariés de s'approprier afin, dans l'immédiat, d'accompagner la reprise économique puis, sur le plus long terme, de favoriser la poursuite de l'épanouissement de l'activité des entreprises monégasques et le maintien des emplois.

Je voudrais, pour terminer, remercier les collaborateurs de nos deux Institutions pour leur implication et leur contribution à la rédaction stabilisée du projet, mais aussi les Fédérations de syndicats, qui ont apporté leur concours au Gouvernement lors de l'élaboration du projet de loi initial. Je remercie également l'ensemble des élus qui se sont impliqués dans le processus d'aboutissement, que j'espère favorable, du texte qui vous est présenté ce soir.

Je vous remercie de votre attention.

LOI

Loi n° 1.505 du 24 juin 2021 sur l'aménagement concerté du temps de travail.

ALBERT II

PAR LA GRÂCE DE DIEU

PRINCE SOUVERAIN DE MONACO

Avons sanctionné et sanctionnons la loi dont la teneur suit, que le Conseil National a adoptée dans sa séance du 17 juin 2021.

ARTICLE PREMIER.

Est inséré, à l'article premier de l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée, un nouvel alinéa rédigé comme suit :

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

ART. 2.

Sont insérés, après l'article 8 de l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959, modifiée, les articles 8-1 à 8-7 rédigés comme suit :

« Article 8-1 : Au sens des articles 8-2 à 8-7, l'entreprise s'entend des établissements industriels, commerciaux, artisanaux ou agricoles, des offices ministériels, des professions libérales, des établissements hospitaliers privés, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et des associations sans distinction de forme et d'objet.

Article 8-2 : La mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, au sein d'une entreprise, est soumise aux conditions cumulatives suivantes :

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

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

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

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

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

Article 8-3 : Toute convention collective de travail et tout accord d'entreprise relatifs à l'aménagement du temps de travail spécifient notamment :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 8-4 : Lorsqu'est mis en œuvre un aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures supplémentaires seront décomptées et rémunérées à l'issue de cette période de référence.

Dans ce cas, constitueront des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de trente-neuf heures ou de la durée considérée comme équivalente, calculée sur la période de référence.

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période de référence, ou bien de résiliation de la convention collective de travail ou de l'accord d'entreprise au cours de cette période, les heures accomplies au-delà d'une moyenne de trente-neuf heures hebdomadaires, ou de la durée considérée comme équivalente, seront des heures supplémentaires. Les semaines où la durée de travail est inférieure à trente-neuf heures ou à la durée considérée comme équivalente, ou à la durée fixée dans le contrat, le salaire sera maintenu sur la base de trente-neuf heures hebdomadaires ou de la durée considérée comme équivalente, ou de la durée fixée dans le contrat.

Pour les salariés occupant un emploi d'une durée inférieure à trente-neuf heures hebdomadaires, les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire prévue au contrat et qui n'excèdent pas une durée hebdomadaire de trente-neuf heures, ou de la durée considérée comme équivalente, ne constitueront pas des heures supplémentaires. Ces heures complémentaires de travail seront décomptées et rémunérées à l'issue de la période de référence. En cas de départ du salarié en cours de période de référence, ou bien de résiliation de la convention collective de travail ou de l'accord d'entreprise au cours de cette période, ces heures complémentaires de travail seront décomptées et rémunérées au moment de la rupture du contrat, ou de la résiliation de la convention ou de l'accord.

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé ne sera pas récupérable et sera comptabilisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, y compris les heures au-dessus de trente-neuf heures hebdomadaires ou de la durée considérée comme équivalente.

Article 8-5 : 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.

Article 8-6 : 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 dix-huit 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, modifié.

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.

Article 8-7 : Les salariés dont l'aménagement du temps de travail sera fixé sur une période de référence supérieure à une semaine, bénéficieront d'au moins l'une des contreparties suivantes :

1°) une rémunération à hauteur de 10% au moins des heures de travail accomplies au-delà de trente-neuf heures par semaine, ou de la durée considérée comme équivalente, ou de la durée fixée dans le contrat, sans préjudice, le cas échéant, du paiement des heures supplémentaires conformément à l'article 8-4 ;

2°) un temps de récupération crédité sur un compte épargne temps et correspondant à 10% au moins des heures de travail accomplies au-delà de trente-neuf heures par semaine, ou de la durée considérée comme équivalente, ou de la durée fixée dans le contrat.

Pour l'application du chiffre 2°) de l'alinéa précédent, le compte épargne temps devra être soldé à l'issue de la période de référence ou, le cas échéant, au jour de la rupture du contrat de travail ou de la résiliation de la convention collective de travail ou de l'accord d'entreprise. À cette date, le temps figurant sur ce compte épargne constituera des heures supplémentaires qui devront être rémunérées conformément à l'article 8. ».

ART. 3.

Le premier alinéa de l'article 2 de la loi n° 459 du 19 juillet 1947 portant modification du statut des délégués du personnel, modifiée, est modifié comme suit :

« Les délégués du personnel ont pour mission :

De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites relatives à l'application des taux de salaires et des classifications professionnelles, des lois et règlements, concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale ;

De saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;

De représenter, négocier avec l'employeur et conclure pour les salariés de l'entreprise, un accord d'entreprise à condition que leur mandat n'ait pas échu au jour de la signature dudit accord. ».

ART. 4.

Sont insérés, après l'article 2 de la loi n° 459 du 19 juillet 1947, modifiée, les articles 2-1 à 2-9, rédigés comme suit :

« Article 2-1 : Au sens des articles 2-2 à 2-9, l'entreprise s'entend des établissements industriels, commerciaux, artisanaux ou agricoles, des offices ministériels, des professions libérales, des établissements hospitaliers privés, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et des associations sans distinction de forme et d'objet.

Article 2-2 : Dans les cas limitativement prévus par la loi, un accord d'entreprise peut être signé entre d'une part, un employeur ou son représentant et d'autre part, les délégués du personnel ou, à défaut, un représentant des salariés spécialement désigné à cet effet. Le délégué du personnel et le représentant des salariés peuvent être assistés par tout délégué syndical.

Le défaut de délégué du personnel, visé à l'alinéa précédent, est caractérisé, soit en raison du défaut de désignation d'un ou plusieurs délégués du personnel à l'issue de l'organisation de l'élection prévue par l'Ordonnance Souveraine n° 3.285 du 15 septembre 1946, modifiée, soit en raison d'une rupture anticipée du mandat du délégué, soit parce que l'entreprise contient moins de onze salariés.

Article 2-3 : Le représentant des salariés visé à l'article précédent est élu à la majorité simple par l'ensemble des salariés de l'entreprise. Lorsqu'il est envisagé de conclure un accord d'entreprise d'aménagement du temps de travail, le représentant des salariés est élu à la majorité simple des salariés de l'entreprise, concernés par l'aménagement du temps de travail.

L'élection a lieu à bulletin secret.

Sont éligibles, à l'exception du conjoint, des ascendants et descendants, frères, sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, tous salariés, âgés de vingt-et-un ans au moins, de nationalité monégasque ou, s'ils sont de nationalité étrangère, travaillant à Monaco depuis cinq ans au moins. Lorsqu'il est envisagé de conclure un accord d'entreprise d'aménagement du temps de travail, le salarié élu doit être concerné par l'aménagement du temps de travail.

L'inspecteur du travail pourra autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté prévues par l'alinéa précédent, dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins d'un quart de l'effectif concerné par l'aménagement du temps de travail, le nombre de salariés remplissant ces conditions.

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

Le représentant des salariés est élu pour la seule durée de la négociation de l'accord d'entreprise. Le chef d'entreprise est tenu de lui laisser, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

Le représentant des salariés ne peut être licencié par son employeur en raison de l'exercice de sa mission. Tout licenciement le concernant, initié pendant la négociation d'un accord d'entreprise est soumis, jusqu'à la signature dudit accord aux dispositions de l'article 16.

Article 2-4 : 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.

En l'absence de délégué du personnel élu dans l'entreprise et lorsqu'il est envisagé de conclure un accord d'entreprise d'aménagement du temps de travail, le projet d'accord désigne la catégorie de salariés que l'employeur souhaite soumettre à l'aménagement du temps de travail.

Article 2-5 : L'employeur soumet l'accord d'entreprise signé, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception postal, au Directeur du travail qui se prononce, dans un délai de deux mois, sur sa conformité aux dispositions légales et réglementaires applicables au domaine régi par l'accord. L'aménagement du temps de travail peut être mis en œuvre par l'employeur lorsque le Directeur du travail déclare explicitement l'accord conforme aux dispositions précitées. Le défaut de réponse vaut rejet de l'accord.

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.

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.

Toute modification de l'accord d'entreprise est soumise aux dispositions des articles 2-2 à 2-9.

Article 2-6 : L'accord d'entreprise conclu ou mis en œuvre en méconnaissance des conditions légalement fixées est nul et de nul effet.

Article 2-7 : L'accord d'entreprise est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Article 2-8 : L'accord d'entreprise est résilié, à tout moment, dans les hypothèses suivantes :

1°) à l'initiative de l'employeur, de la majorité des délégués du personnel de l'entreprise ou de la majorité simple des salariés concernés par l'accord, après l'expiration d'un délai de préavis d'au moins un mois ;

2°) de plein droit, par la conclusion d'un autre accord d'entreprise ou d'une convention collective de travail, venant régir le même objet, pour les mêmes salariés, et présentant des garanties au moins équivalentes à celles fixées par l'accord d'entreprise antérieur ;

3°) pour des causes expressément convenues ;

4°) en raison du règlement judiciaire ou de la liquidation de biens de l'entreprise ;

5°) pour un cas fortuit ou de force majeure.

Article 2-9 : L'inspection du travail est chargée de veiller à la bonne application des accords d'entreprise. ».

ART. 5.

Est inséré, à l'article premier de la loi n° 739 du 16 mars 1963 sur le salaire, modifiée, un second alinéa rédigé comme suit :

« La rémunération mensuelle des salariés concernés par l'aménagement du temps de travail est indépendante du temps de travail effectif réalisé, ou du temps de travail considéré comme équivalent à du temps de travail effectif par l'arrêté ministériel n° 60-004 du 6 janvier 1960, modifié. Le salarié est rémunéré, pour l'ensemble de la période de référence, sur la base de trente-neuf heures de travail par semaine, ou de la durée considérée comme équivalente, ou de la durée fixée dans le contrat. ».

Disposition générale

ART. 6.

Toute convention collective ou accord d'entreprise, ou bien toute clause desdites convention ou accord, conclus ou mis en œuvre en méconnaissance des dispositions de la présente loi sont nuls et de nul effet.

Dispositions transitoires

ART. 7.

L'aménagement du temps de travail mis en œuvre par l'employeur en application d'une convention collective de travail ou d'un accord d'entreprise, adoptés conformément aux dispositions de la présente loi, s'applique pour les salariés ayant conclu leur contrat de travail avant l'entrée en vigueur de la présente loi, sans qu'il soit nécessaire de conclure un avenant au contrat de travail.

Pour les salariés ayant conclu, avant l'entrée en vigueur de la présente loi, un contrat de travail d'une durée hebdomadaire de travail inférieure à trente-neuf heures, l'aménagement de leur temps de travail est conditionné à leur accord écrit.

La présente loi est promulguée et sera exécutée comme loi de l'État.

Fait en Notre Palais à Monaco, le vingt-quatre juin deux mille vingt-et-un.

ALBERT.

*Par le Prince,
Le Secrétaire d'État :*

J. BOISSON.



imprimé sur papier recyclé

IMPRIMERIE GRAPHIC SERVICE
GS COMMUNICATION S.A.M. MONACO

