

PROJET DE LOI SUR L'AMENAGEMENT CONCERTÉ DU TEMPS DE TRAVAIL

EXPOSE 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'évènementiel 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 dérogatoires 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 ($8 \times 47 / 12$). 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.