

**PROJET DE LOI, N° 1025,  
SUR L'AMENAGEMENT CONCERTÉ DU TEMPS DE TRAVAIL**

Texte consolidé

Article premier  
(Texte amendé)

~~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.~~

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. ».*

Article 2  
(Texte amendé)

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 hebdomadaire, 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 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. A cette date, le temps figurant sur ce compte-épargne constituera des heures supplémentaires qui devront être rémunérées conformément à l'article 8. ».*

~~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

#### (Amendement de suppression)

~~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 43  
(Texte amendé)

~~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~~ 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 son mandat n'ait pas échu au jour de la signature dudit accord. ».* ~~le projet d'accord proposé par l'employeur dans les conditions prévues par la présente loi.~~

Article 4  
(Amendement d'ajout)

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, 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 de la loi n° 459 du 19 juillet 1947 portant modification du statut des délégués du personnel et de son texte d'application.*

**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. ».*

#### Article 5

#### (Amendement de suppression)

~~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 (Amendement de suppression)

~~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 (Amendement de suppression)

~~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 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 (Amendement de suppression)

~~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 (Amendement de suppression)

~~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~~  
(Amendement de suppression)

~~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~~  
(Amendement de suppression)

~~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~~  
(Amendement de suppression)

~~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 *pro rata 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 1365 (Texte amendé)

**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 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 (Amendement de suppression)

~~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

##### (Amendement de suppression)

~~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

##### (Amendement de suppression)

~~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

##### (Amendement de suppression)

~~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.~~

#### *Disposition générale*

#### Article 6

##### (Amendement d'ajout)

**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*

#### Article 7

##### (Amendement d'ajout)

**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.**