

**PROPOSITION DE LOI****DE M. MIKAEL PALMARO,**

COSIGNEE PAR MMES KAREN ALIPRENDI, NATHALIE AMORATTI-BLANC, JADE AUREGLIA, MARYSE BATTAGLIA, M. REGIS BERGONZI, MME CORINNE BERTANI, MM. THOMAS BREZZO, CHRISTOPHE BRICO, PHILIPPE BRUNNER, NICOLAS CROESI, MMES BEATRICE FRESKO-ROLFO, MARIE-NOELLE GIBELLI, M. JEAN-LOUIS GRINDA, MME MARINE HUGONNET-GRISOUL, M. FRANCK JULIEN, MME MATHILDE LE CLERC, MM. FRANCK LOBONO, ROLAND MOUFLARD, FABRICE NOTARI, MME CHRISTINE PASQUIER-CIULLA, MM. GUILLAUME ROSE ET BALTHAZAR SEYDOUX

RELATIVE AU COMPTE EPARGNE-TEMPS**EXPOSE DES MOTIFS**

A l'heure où l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est devenu un enjeu majeur pour les travailleurs, les entreprises cherchent à répondre à cette préoccupation croissante tout en restant compétitives sur le marché du travail et attirer de nouveaux talents. Dans ce contexte, la création d'un dispositif de compte épargne-temps (CET) offre aux employés un outil adapté pour gérer leur temps selon leurs besoins personnels. En effet, il leur permet d'accumuler des droits à congés payés ou de bénéficier d'une rémunération différée en échange des périodes de congés ou de repos non pris, ou des heures supplémentaires effectuées.

Pour les entreprises, cette initiative représente un avantage concurrentiel significatif en renforçant leur attractivité. Plus précisément, d'une part, le CET contribue à accroître leur productivité et leur compétitivité globale en ce qu'il favorise la fidélisation des employés, améliore leur motivation et réduit l'absentéisme, et, d'autre part, il peut favoriser le recrutement des talents et des nouveaux travailleurs en quête d'équilibre entre travail et vie personnelle.

Si le CET a déjà été introduit en droit monégasque, son champ d'application est toutefois très restreint et ses conditions de mise en œuvre ne lui ont pas permis de trouver un large écho auprès des employeurs et des salariés de la Principauté. C'est pourquoi ce sujet devait être appréhendé dans une optique plus souple et globale, de manière à proposer un cadre légal plus approprié aux besoins des acteurs sociaux, au-delà de son utilisation prévue dans le seul cadre de l'aménagement concerté du temps de travail.

Il est par ailleurs à noter que depuis sa création dans le pays voisin, le CET a fait l'objet de plusieurs réformes dans la perspective d'en assouplir ses conditions d'utilisation. Notamment, de nouvelles dispositions ont été consacrées quant à la diminution de la durée minimum d'utilisation ou le dé plafonnement de la durée légale du CET.

Ces évolutions favorables de la législation française confirment l'intérêt croissant du CET et, par conséquent, la nécessité à Monaco d'élargir à tous les salariés la possibilité de bénéficier d'un CET compte tenu des bénéfices que pourront en retirer tous les acteurs du secteur privé.

C'est au regard de l'évolution sociétale et des nouveaux modes de travail que les élus se sont engagés dans l'élaboration d'une proposition de loi dans ce domaine, destinée à répondre aux attentes des salariés, tout en préservant les prérogatives de gouvernance que tient l'employeur pour assurer la bonne marche de son entreprise. Dans cette optique, la présente proposition de loi vise à instituer un cadre juridique général et équilibré pour la mise en

place et le fonctionnement du CET en faveur des salariés et des entreprises du secteur privé.

A cet égard, le dispositif proposé prévoit que le CET pourra être institué par une convention collective de travail.

A défaut, le CET pourra être instauré sur décision de l'employeur, après avis des délégués syndicaux et des délégués du personnel. Le défaut s'entend de l'absence de toute stipulation collective relative au CET applicable, notamment en cas d'échec des négociations au sein de l'entreprise.

Une fois le CET mis en place, le salarié pourra, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le CET pour compléter sa rémunération ou pour cesser de manière progressive son activité jusqu'à sa retraite par exemple.

Il appartiendra à la convention ou à la décision de l'employeur de déterminer les modalités générales de fonctionnement du CET, notamment les conditions d'utilisation et de liquidation.

Dans un souci de protection du droit au repos des salariés, le dispositif prévoit toutefois des limites à la liberté dont disposent les employeurs, les partenaires sociaux et les représentants du personnel pour préciser les conditions d'utilisation du CET. Ainsi, il est prévu que le congé annuel ne pourra être affecté au compte épargne-temps que pour sa durée excédant les vingt-quatre jours ouvrables.

Dans le prolongement de cette volonté de protéger les droits des salariés, il est apparu indispensable de garantir les droits des salariés inscrits sur le CET en cas de faillite de l'employeur. Précisément, les élus ont estimé opportun de transposer au CET le mécanisme de garantie des salaires en vigueur à Monaco, selon des modalités qui pourraient être précisées par des textes réglementaires.

Aussi, toujours dans une perspective de protection des droits des salariés inscrits sur le CET, en cas de rupture du contrat de travail, le salarié bénéficiera d'une indemnisation correspondant aux droits inscrits sur son CET. Il est précisé qu'il aura la possibilité, s'il le souhaite, en accord avec son employeur, de percevoir cette indemnité sur une période d'un an après la rupture.

Enfin, au même titre que le secteur privé et compte tenu de tous les avantages du CET, ce dernier pourrait être étendu au secteur public. Ainsi, les élus invitent le Gouvernement à engager une réflexion en ce sens dans la perspective d'étendre ce dispositif à l'ensemble de la fonction publique, cette démarche s'inscrivant dans un objectif de modernisation et d'optimisation du travail, visant à rendre des conditions d'emploi attractives.

Sous le bénéfice de ces observations générales, la proposition de loi appelle désormais les commentaires techniques exposés ci-après.



Sur la forme, la présente proposition de loi compte onze articles.

L'article premier définit le compte épargne-temps, lequel est un dispositif permettant aux salariés d'accumuler des droits à congés rémunérés ou à une rémunération différée en contrepartie des périodes de congés ou de repos non pris, des heures supplémentaires effectuées, ou des sommes qu'ils y affectent.

L'article 2 précise que le CET est institué par une convention collective de travail ou, à défaut, par une décision de l'employeur, après avoir recueilli l'avis des délégués syndicaux et des délégués du personnel. S'agissant des conditions de recueil de cet avis, il appartiendra à une ordonnance souveraine de les préciser, notamment en vue de permettre de considérer la

condition remplie même en cas d'absence de réponse des délégués sollicités à l'issue d'un délai raisonnable.

La convention collective ou la décision de l'employeur fixe les modalités générales de fonctionnement du CET, y compris les conditions d'alimentation, d'abondement, de gestion, d'utilisation et de liquidation des droits, ainsi que le sort de ces derniers en cas de dénonciation de la convention collective ou de la décision de l'employeur.

L'article 3 autorise tout salarié qui en fait la demande, en accord avec l'employeur, à utiliser les droits affectés sur le CET pour compléter sa rémunération, ses congés ou pour cesser progressivement son activité.

Au dernier alinéa de l'article 3, il est fait mention que les droits accumulés sur le compte épargne-temps peuvent être utilisés comme un complément de rémunération uniquement pour les jours excédant la durée de trente jours ouvrables prévue par la loi n° 619 du 26 juillet 1956 fixant le régime des congés payés annuels.

L'article 4 indique que tout salarié peut déposer ou retirer des droits sur son CET selon les modalités définies par la convention collective ou la décision de l'employeur.

L'article 5 précise les conditions et limites dans lesquelles peuvent être portés au crédit du CET, tout ou partie du congé annuel excédant une durée de vingt-quatre jours ouvrables.

Pourraient également être portés au crédit du CET, par exemple, des congés issus de droits conventionnels, d'autres périodes de repos non pris, ou encore des rémunérations exceptionnelles diverses telles qu'une prime d'ancienneté. Il appartiendra à la convention collective de travail ou à la

décision de l'employeur ayant institué le CET d'énoncer avec précisions les éléments qui viendront l'alimenter.

L'article 6 établit que les droits acquis dans le cadre du CET sont garantis par l'organisme de garantie des créances de salaires compétent pour chaque employeur, sous réserve des plafonds prévus par ordonnance souveraine. En pratique, il s'agira principalement de la Caisse de garantie des créances des salariés instituée par l'arrêté ministériel n° 2006-420 du 3 août 2006.

Outre ce mécanisme de garantie des salaires, il est précisé que la convention collective de travail ou la décision de l'employeur pourra prévoir un dispositif d'assurance ou de garantie des droits acquis pour les montants excédant les plafonds précités, par une société ou compagnie préalablement autorisée par arrêté ministériel à garantir ces sommes.

En revanche, pour les employeurs qui ne relèveraient d'aucun organisme de garantie des créances de salaires, il est prévu que la convention collective de travail ou la décision de l'employeur devra obligatoirement prévoir un tel dispositif d'assurance ou de garantie des droits acquis.

Il est précisé qu'en l'absence d'un dispositif d'assurance ou de garantie des droits acquis prévu par la convention collective de travail ou la décision de l'employeur, les droits acquis non garantis devront être liquidés sans délai.

L'article 7 prévoit la liquidation des droits des salariés en cas de rupture du contrat de travail, donnant lieu au versement d'une indemnité correspondant à la conversion monétaire des droits inscrits au CET.

Cette indemnité pourra, si le salarié le souhaite et sous réserve de l'accord de l'employeur, être perçue en une fois ou de manière échelonnée, sur une période d'une année suivant la rupture du contrat de travail.

Aussi, le dernier alinéa prévoit qu'en l'absence de disposition au sein de la convention collective ou de la décision de l'employeur prévoyant les modalités de valorisation de la journée, la valeur de cette dernière sera appréciée à la date du paiement.

L'article 8 prévoit que la rémunération due en contrepartie des droits constitués sur le CET est exonérée des cotisations sociales à la charge du salarié et de l'entreprise, dans la limite d'un plafond de dix jours par an.

Ce dispositif s'inspire des dispositions françaises applicables en matière d'exonération de charges sociales et patronales. Il a toutefois été veillé à garantir un juste équilibre, en prévoyant un plafond de dix jours par an.

L'article 9 énonce les modalités d'homologation de la convention collective ou de la décision de l'employeur par le Directeur du Travail, afin de garantir la conformité de ces textes avec la loi en vigueur. A cet égard, il est prévu que la décision du Directeur du Travail doit être motivée selon les conditions de la loi n° 1.312 du 29 juin 2006 relative à la motivation des actes administratifs.

L'article 10 propose une modification du premier alinéa de l'article 8-7 de l'Ordonnance-Loi n° 677 du 2 décembre 1959, créé par la loi n° 1.505 du 24 juin 2021 relative à l'aménagement du temps de travail pour les salariés, visant à harmoniser les régimes juridiques prévus par ce texte et la présente proposition de loi.

Il convient de préciser que cette modification, qui ne vise qu'à harmoniser les dispositions relatives aux modalités de mise en œuvre du CET désormais prévues par la présente proposition de loi, est sans conséquence sur les conditions de mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail.

L'article 11 prévoit une disposition transitoire relative à l'exonération de cotisations sociales prévue à l'article 8, précisant que cette exonération ne concernera que les droits déposés sur le CET à compter du lendemain de la date d'entrée en vigueur de la loi.

DISPOSITIF

Article premier

Le compte épargne-temps est un dispositif qui permet au salarié d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congés ou de repos non-pris ou des heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires ou des sommes qu'il y a affectées.

Article 2

Le compte épargne-temps est rendu applicable par une convention collective de travail telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 416 du 7 juin 1945 sur les conventions collectives de travail, modifiée, ou à défaut par une décision de l'employeur après avoir recueilli, le cas échéant, l'avis du ou des délégués syndicaux et, ou, du ou des délégués du personnel dans les conditions et délai prévus par ordonnance souveraine.

La convention collective ou la décision de l'employeur instituant le compte épargne-temps prévoit les modalités générales de fonctionnement suivantes :

1. les conditions et limites de l'alimentation du compte épargne-temps en temps ou en argent, à l'initiative du salarié ;
2. les conditions et limites de l'abondement du compte épargne-temps en temps ou en argent, à l'exception des heures accomplies en-deçà de la durée légale ou considérée comme équivalente, à l'initiative de l'employeur ;
3. les modalités de gestion du compte épargne-temps ;
4. les conditions d'utilisation du compte épargne-temps ;
5. les conditions de liquidation du compte épargne-temps au cours de l'exécution du contrat de travail ;
6. le sort des droits acquis par le salarié dans le cadre du compte épargne-temps en cas de dénonciation de la convention collective de travail ou de la décision de l'employeur.

Article 3

Tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, utiliser les droits affectés sur le compte épargne-temps pour compléter sa rémunération ou ses congés, ou pour cesser de manière progressive son activité.

L'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel n'est autorisée que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de trente jours fixée à l'article premier de la loi n° 619 du 26 juillet 1956 fixant le régime des congés payés annuels, modifiée.

Article 4

Tout salarié peut déposer des droits sur son compte épargne-temps selon des modalités définies par la convention collective ou la décision de l'employeur.

Les droits accumulés sur le compte épargne-temps peuvent être retirés par le salarié selon les modalités définies par cette convention ou cette décision de l'employeur.

Article 5

Dans les conditions et limites prévues par la convention collective ou la décision mettant en place le compte épargne-temps, peuvent être portés au crédit du compte épargne-temps tout ou partie du congé annuel excédant la durée de vingt-quatre jours ouvrables.

Article 6

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont garantis par l'organisme de garantie des créances de salaires compétent, dans les conditions et selon les plafonds prévus par arrêté ministériel.

La convention collective de travail ou la décision de l'employeur peut également prévoir un dispositif d'assurance ou de garantie des droits acquis pour le montant excédant les plafonds prévus à l'alinéa précédent, par

une société ou compagnie préalablement autorisée par arrêté ministériel à garantir ces sommes.

Lorsque l'employeur ne relève d'aucun organisme de garantie des créances de salaires, la convention collective de travail ou la décision de l'employeur doit prévoir un dispositif d'assurance ou de garantie des droits acquis, par une société ou compagnie préalablement autorisée par arrêté ministériel à garantir ces sommes.

En l'absence d'un dispositif d'assurance ou de garantie des droits acquis prévu par la convention collective de travail ou la décision de l'employeur, les droits acquis non garantis sont liquidés sans délai.

Article 7

En cas de rupture du contrat de travail, les droits des salariés sont liquidés et donnent lieu au versement d'une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits inscrits au compte épargne-temps.

Le salarié peut, avec l'accord de l'employeur, percevoir cette indemnité, en totalité ou de manière échelonnée, sur une période maximale d'une année à compter de la date de rupture de son contrat de travail.

En l'absence de disposition au sein de la convention collective ou de la décision de l'employeur prévoyant les modalités de valorisation de la journée, la valeur de cette dernière est appréciée à la date du paiement.

Article 8

La rémunération due en contrepartie des droits constitués par un salarié sur son compte épargne-temps est exonérée de cotisations sociales à la charge du salarié et à la charge de l'employeur, dans la limite d'un plafond de dix jours par an.

Article 9

L'employeur soumet la convention collective ou la décision visée à l'article 2, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au Directeur du Travail qui se prononce, dans un délai de deux mois, sur la conformité de la convention collective ou de la décision de l'employeur aux dispositions de la présente loi.

La convention collective ou la décision de l'employeur est applicable lorsque le Directeur du Travail déclare explicitement que cette dernière est conforme à la loi ou lorsqu'il s'abstient de répondre dans le délai imparti.

La décision du Directeur du Travail est, dans tous les cas, motivée selon les conditions de la loi n° 1.312 du 29 juin 2006 relative à la motivation des actes administratifs.

Le Directeur du Travail tient à la disposition de tout intéressé un formulaire type destiné à présenter les modalités générales de fonctionnement du compte épargne-temps envisagées par l'employeur.

Toute modification des modalités générales de fonctionnement prévues à l'article 2 est préalablement soumise aux dispositions du présent article.

Article 10

Le premier alinéa de l'article 8-7 de l'Ordonnance-Loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail est modifié comme suit :

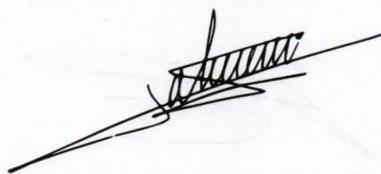
« Les salariés dont l'aménagement du temps de travail sera fixé sur une période de référence supérieure à une semaine, bénéficieront d'au moins l'une des contreparties suivantes :

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 dans les conditions prévues par la loi n° X.XXX relative au 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. »

Article 11

Les dispositions de l'article 8 de la présente loi s'appliquent aux droits déposés sur le compte épargne-temps à compter du lendemain de la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

◆◆◆


Mikaël PALMARO

Karen ALIPRENDI



Nathalie AMORATTI-BLANC



Jade AUREGLIA



Maryse BATTAGLIA



Régis BERGONZI



Corinne BERTANI



Thomas BREZZO



Christophe BRICO



Philippe BRUNNER



Nicolas CROESI



Béatrice FRESKO-ROLFO



Marie-Noëlle GIBELLI



Jean-Louis GRINDA



Marine HUGONNET-GRISOUL



Franck JULIEN



Mathilde LE CLERC



Franck LOBONO



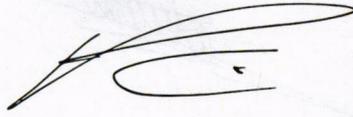
Roland MOUFLARD



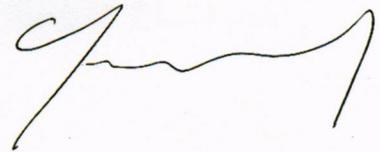
Fabrice NOTARI



Christine PASQUIER-CIULLA



Guillaume ROSE



Balthazar SEYDOUX

