

RAPPORT

SUR LA PROPOSITION DE LOI, N° 262,

RELATIVE AU COMPTE EPARGNE-TEMPS

(Rapporteur au nom de la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses :
Monsieur Mikaël PALMARO)

La proposition de loi relative au compte épargne-temps a été déposée au Secrétariat Général du Conseil National et enregistrée par celui-ci le 12 juin 2024, sous le numéro 262. L'annonce officielle de son dépôt et de son renvoi devant la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses est intervenue lors de la Séance Publique du 20 juin 2024.

Cette proposition de loi a pour objet de créer un mécanisme généralisé à l'ensemble des salariés du secteur privé, de compte épargne-temps, dit « C.E.T ».

Pour rappel, le C.E.T. 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, de repos, des heures supplémentaires ou encore des sommes qu'il aura affectées sur ce compte.

Ainsi, ce nouveau dispositif se veut à la fois attractif pour les entreprises, mais également adapté aux besoins des salariés, puisqu'il permet à ces derniers de gérer leur temps avec plus de souplesse, en corrélation avec les nécessités de leurs vies privées.

Au cours de l'étude de ce texte, les élus ont veillé à respecter cette harmonie en renvoyant, pour partie, à la négociation collective ou à la décision de l'employeur mettant en place le C.E.T. et, pour partie, à des règles impératives prévues par le texte. Plus précisément :

- Il est tout d'abord prévu que cet outil pourra être institué par une convention collective de travail ou, à défaut, par une décision de l'employeur après avoir consulté, selon la taille de l'entreprise, les délégués syndicaux et les délégués du personnel, ou uniquement ces derniers ;
- Il est ensuite prévu que cette convention ou décision devra comporter des clauses obligatoires, protectrices pour les salariés, telles que les conditions d'alimentation et de liquidation du C.E.T. Evidemment, les partenaires sociaux et l'employeur auront toute liberté pour ajouter, s'ils le souhaitent, des clauses supplémentaires telles que, par exemple, une réévaluation périodique des éléments placés sur le C.E.T. pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie ;
- Aussi, afin que ce mécanisme soit sécurisé, les élus ont fait le choix de prévoir une homologation de la convention collective et de la décision de l'employeur par la Direction du Travail. Celle-ci s'assurera en particulier du respect des mentions obligatoires, permettant d'éviter, autant que possible, toute annulation *a posteriori* ;
- Toujours dans l'objectif de protéger le salarié, la Commission a également souhaité prévoir que les droits acquis dans le cadre du

C.E.T. seront assurés par l'organisme de garantie des créances de salaires compétent ;

- Enfin, en cas de rupture du contrat de travail du salarié, qu'elle qu'en soit la cause, celui-ci bénéficiera d'une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits inscrits au C.E.T.

Evidemment, votre Rapporteur tient à préciser que le dispositif projeté dans cette proposition de loi n'a pas vocation à être imposé ni aux entreprises ni aux salariés. En effet, le C.E.T. est fondé sur une double volonté des parties.

D'une part, sa mise en place n'est pas obligatoire : elle peut être négociée avec les partenaires sociaux ou, à défaut, intervenir sur décision de l'employeur.

Et, d'autre part, une fois mis en place, le salarié reste libre d'y recourir ou non. Autrement dit, l'employeur ne peut en aucun cas imposer l'ouverture d'un C.E.T. au salarié. C'est ce dernier qui décide de son ouverture et de l'affectation de congés ou de sommes, dans le respect des dispositions définies par l'accord ou la décision de l'employeur.

Dans le but d'apprécier davantage la portée de la mise en place du C.E.T. pour les salariés du secteur privé en Principauté, le Conseil National a mené des consultations auprès d'entités et d'acteurs directement concernés par la proposition de loi tels que le Haut Commissariat à la protection des droits et à la médiation, le Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE), la Caisse de Compensation des Services Sociaux (CCSS), l'Association pour la gestion de la Caisse de Garantie des Créances des Salariés, la Caisse des Congés Payés du Bâtiment, la Fédération des Entreprises Monégasques (FEDEM), la Chambre Patronale du Bâtiment, l'Association des Industries Hôtelières Monégasques (AIHM), l'Union des Syndicats de Monaco (USM), la Fédération des syndicats de salariés de Monaco (F2SM), l'Association

Monégasque des Activités Financières (AMAF), ainsi que la Société des Bains de Mer (SBM).

Votre Rapporteur souhaite adresser ses remerciements aux entités ayant fait part de leurs avis au Conseil National.

De façon générale, la possibilité de mettre en place un C.E.T. pour les salariés a été positivement accueillie.

Néanmoins, plusieurs entités consultées ont souligné que le mécanisme, prévu au second alinéa de l'article 3, imposant de n'utiliser la cinquième semaine de congés payés, que sous forme de repos et non sous forme de complément de rémunération, pouvait apparaître comme trop contraignant.

En conséquence, à l'écoute des recommandations et des difficultés pratiques exprimées, les membres de la Commission ont souhaité supprimer cette disposition. Dès lors, les salariés pourront choisir entre le complément de rémunération et le droit à congés rémunérés, sans qu'aucune distinction en fonction des droits versés sur le C.E.T. ne soit prévue par la loi. Il demeure entendu qu'en pratique, les partenaires sociaux ou les employeurs, qui le souhaiteraient, pourront prévoir une telle règle au sein de leur convention collective ou décision relative au C.E.T.

Telles sont les précisions d'ordre général dont votre Rapporteur souhaitait faire état, avant d'en venir, à présent, à la présentation des amendements effectués par la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses.



Au cours de l'examen de la proposition de loi, la Commission a procédé aux amendements suivants.

L'article 3 a été amendé par la Commission afin de supprimer le second alinéa, tel qu'expliqué en partie générale.

L'article 3 de la proposition de loi est ainsi modifié.



L'article 8 a été amendé par la Commission en vue de préciser que l'exonération de cotisations sociales relative à la rémunération due en contrepartie des droits constitués par un salarié sur son C.E.T. n'entraîne pas de perte de droits pour ce salarié.

L'article 8 de la proposition de loi est ainsi modifié.



Sous le bénéfice de ces observations, votre Rapporteur vous invite désormais à adopter la proposition de loi, telle qu'amendée par la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses.