

## **PROJET DE LOI RELATIVE AU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS**

### **EXPOSÉ DES MOTIFS**

La Principauté de Monaco a toujours veillé à faire progresser son droit social avec justesse et équilibre. Cette ambition s'est traduite, au fil des années, par l'adoption de nombreux textes dédiés. Qu'il s'agisse du congé de maternité, du congé de paternité, du congé d'adoption, de la protection accordée aux femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité, du don de congés entre salariés, ou encore de l'encadrement de certaines formes particulières d'organisation du travail, ces évolutions procèdent d'une même exigence : accompagner les différentes étapes de la vie des salariés, préserver les équilibres nécessaires au bon fonctionnement des entreprises, tout en renforçant la vitalité économique du pays.

Cette dynamique doit se poursuivre selon le même élan. En effet, les transformations contemporaines conduisent à considérer une nouvelle dimension dans le monde du travail, caractérisée par une plus grande diversité de rythmes et de projets. Les salariés peuvent connaître des périodes d'activité particulièrement soutenues, mais également souhaiter, à certaines étapes de leur carrière, adapter leur organisation du travail pour répondre à des aspirations personnelles, qu'elles soient familiales ou liées à des projets de formation ou d'évolution professionnelle. La recherche d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ne relève d'ailleurs plus seulement d'une simple intention individuelle : elle tend à s'imposer désormais comme une évolution durable de l'organisation du travail.

Dans le même temps, les entreprises doivent répondre à des attentes renouvelées en matière de qualité de vie au travail, d'attractivité de l'emploi et de fidélisation des talents. Dans cet environnement exigeant, il apparaît nécessaire que les pouvoirs publics contribuent à faire évoluer la réglementation relative à l'organisation du travail par la mise en place d'outils modernes, lisibles et juridiquement sécurisés. Cette démarche répond à un double impératif, à la fois social et économique : mieux accompagner les aspirations des salariés, tout en renforçant, dans le même mouvement, l'attractivité et la compétitivité des entreprises.

Le présent projet de loi s'inscrit précisément dans cette perspective. Il résulte de la transformation de la proposition de loi n° 262, adoptée par le Conseil National en séance publique le 28 novembre 2024, laquelle visait à introduire en droit monégasque un nouvel outil d'organisation et de régulation du temps de travail : le compte épargne-temps. Ce dispositif permet au salarié d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie de périodes de congés ou de repos non pris, d'heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires, ou encore des sommes qu'il y a affectées. Le présent projet de loi en reprend l'ambition générale, en l'inscrivant dans un cadre destiné à en assurer la cohérence normative, la bonne lisibilité et la pleine effectivité.

À ce jour, un tel mécanisme n'est envisagé en droit monégasque que dans le cadre d'une compensation liée à la mise en œuvre d'un aménagement concerté du temps de travail, conformément à l'article 8-7 de l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée, tel qu'issu de la réforme intervenue en 2021. Le régime applicable à cette compensation demeure toutefois succinct. Il ne permet pas d'offrir aux salariés comme aux employeurs un dispositif complet, clairement structuré et juridiquement sécurisé.

L'introduction d'un dispositif autonome et strictement dédié au compte épargne-temps a précisément pour objet d'enrichir le droit positif sur ce point.

Le compte épargne-temps présente à cet égard des atouts significatifs. Il offre au salarié la possibilité de différer l'utilisation de jours de repos ou de sommes, en les capitalisant. Il peut contribuer à sécuriser les parcours professionnels et les périodes durant lesquelles le salarié souhaite adapter son rythme de travail. Il peut encore favoriser un aménagement progressif de la fin de carrière. Il permet, en somme, de mieux préserver la continuité des droits et des ressources dans des périodes qui, à défaut, pourraient fragiliser l'équilibre personnel ou familial du salarié.

Pour les entreprises, ce mécanisme constitue également un outil utile d'organisation et d'attractivité. En permettant une gestion plus souple et mieux anticipée de certains temps de travail ou de repos, il favorise des solutions équilibrées, adaptées à la réalité de l'activité économique, tout en répondant aux attentes nouvelles des salariés. Il participe ainsi au renforcement de l'attractivité de l'emploi en Principauté et, plus largement, à la compétitivité des entreprises monégasques.

Un tel instrument ne saurait toutefois produire tous ses effets qu'à la condition d'être inscrit dans un cadre à la fois équilibré, lisible et juridiquement sécurisé. À ce titre, le présent projet de loi retient la logique d'une loi-cadre : à la négociation collective de définir les modalités de fonctionnement du dispositif, à la loi de poser les règles essentielles qui en assurent l'encadrement, la pleine effectivité et garantissent la protection des salariés.

La création du compte épargne-temps est ainsi subordonnée à la conclusion d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise qui en détermine les modalités de fonctionnement, notamment les conditions et limites de son alimentation, les modalités d'utilisation et de liquidation des droits qui y sont inscrits, ainsi que le sort de ces droits en cas de dénonciation de l'accord collectif. Pour prévenir toute dérive, les droits susceptibles d'être affectés au compte épargne-temps sont strictement délimités. L'existence du compte épargne-temps implique également la mise en place d'un système de garantie des droits qui y sont inscrits, afin que ceux-ci bénéficient d'une protection effective. Par ailleurs, le projet de loi organise les conséquences d'une rupture ou d'un transfert du contrat de travail en prévoyant, au bénéfice du salarié, le versement d'une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits inscrits sur le compte. Enfin, des dispositions pénales viennent parachever le texte, dans le souci d'en assurer la pleine efficacité.

L'architecture retenue conjugue ainsi souplesse réelle et édicition d'un ensemble de règle-cadres permettant d'en encadrer strictement la mise en œuvre. Ainsi conçu, le compte épargne-temps apparaît comme un instrument équilibré, traduisant la volonté du Gouvernement de poursuivre le renforcement d'un modèle social attentif à la personne du salarié, à l'équilibre des relations de travail et résolument tourné vers l'avenir.

Sous le bénéfice de ces considérations générales, le présent projet de loi appelle les commentaires particuliers ci-après.

Le texte comporte 12 articles.

L'article premier définit, en son premier alinéa, le compte épargne-temps. Il s'agit d'un dispositif permettant 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. Le compte épargne-temps permet ainsi au salarié de placer des droits en temps et en argent afin de les utiliser ultérieurement, selon ses besoins. Cette définition met en évidence que le compte épargne-temps ne se limite pas à une accumulation de droits en temps, mais peut également comprendre des droits en argent.

Le second alinéa affirme que le recours au compte épargne-temps repose exclusivement sur la volonté du salarié. Dès lors, il est expressément prévu que l'ouverture et l'utilisation d'un compte épargne-temps sont subordonnées à la demande de ce dernier, et que son recours ne peut être imposé par l'employeur. Il en résulte que, même si l'entreprise a institué la faculté d'y recourir, elle ne peut contraindre le salarié à ouvrir un compte individuel.

L'article 2 du projet de loi détaille le mécanisme de mise en place du compte épargne-temps au sein d'une entreprise.

Le premier alinéa énonce que ce dispositif ne peut être rendu applicable que par une convention collective de travail telle que définie à l'article premier de la loi n° 416 du 7 juin 1945 sur les conventions collectives de travail, modifiée, ou un accord d'entreprise tel que défini à l'article 2-2 de la loi n° 459 du 19 juillet 1947 portant modification du statut des délégués du personnel, modifiée. Le recours à l'accord d'entreprise est expressément admis par le projet de loi, l'article 2-2 de la loi n° 459 du 19 juillet 1947, modifiée, disposant qu'un tel accord ne peut être signé que « *dans les cas limitativement prévus par la loi* ».

Le second alinéa précise le contenu obligatoire de la convention collective ou de l'accord d'entreprise mettant en place le compte épargne-temps. Il appartient ainsi aux signataires d'en prévoir les modalités générales de fonctionnement. En laissant aux accords collectifs le soin de fixer les règles précises applicables, le texte permet d'adapter le dispositif aux besoins propres de chaque entreprise. Le but est de concilier les intérêts du salarié et les nécessités de l'organisation de l'entreprise. La convention collective ou l'accord d'entreprise doit ainsi détailler :

- les conditions et limites de l'alimentation du compte en temps ou en argent, à l'initiative du salarié. Il convient de souligner, à cet égard, que le salarié qui disposerait d'un compte épargne-temps individuel n'est jamais tenu de l'alimenter et n'y affecte des droits lorsqu'il le souhaite ;
- les conditions et limites dans lesquelles l'employeur peut alimenter le compte en temps, exclusivement au titre des heures supplémentaires accomplies. Il s'agit de la seule hypothèse d'alimentation du compte épargne-temps à l'initiative l'employeur. En dehors de ce cas particulier, seul le salarié peut alimenter son compte épargne-temps ;
- les modalités de gestion du compte ;
- les conditions de son utilisation et de sa liquidation, notamment les modalités de conversion des droits affectés sur le compte ;
- et le sort des droits acquis par le salarié en cas de dénonciation de la convention collective de travail ou de l'accord d'entreprise.

Les articles 3, 4 et 5 du projet de loi sont consacrés à l'affectation des droits au compte épargne-temps. Cette affectation s'entend comme la faculté pour le salarié et l'employeur d'y inscrire des droits. Celle-ci prend deux formes. Elle peut résulter, d'une part, de l'alimentation du compte, qui correspond aux droits que le salarié y affecte et, dans les cas limitativement prévus par la loi, à ceux que l'employeur peut y inscrire, et, d'autre part, de l'abondement, qui constitue un apport supplémentaire fait par l'employeur en plus des droits déjà accumulés. L'abondement fonctionne ainsi comme un bonus offert par l'employeur pour compléter les droits déjà présents sur le compte. L'abondement de l'employeur ne constitue toutefois pas une modalité autonome d'alimentation du compte, mais bien un apport complémentaire venant s'ajouter à des droits déjà affectés. Par exemple, la convention collective ou l'accord d'entreprise peut prévoir que l'employeur abondera le compte épargne-temps du salarié de 1 jour par tranche de 10 jours capitalisés, ou bien qu'il réalisera un abondement de 10% sur une somme de 1 000 euros affectée.

Le premier alinéa de l'article 3 a une portée générale. Il rappelle que tout salarié peut affecter des droits sur son compte épargne-temps selon des modalités définies par la convention collective ou l'accord d'entreprise. L'accord collectif peut ainsi, par exemple, subordonner l'inscription de droits sur le compte épargne-temps à certaines conditions, telles qu'une ancienneté minimale du salarié, ou fixer un plafond des droits susceptibles d'être affectés.

Le second alinéa impose à l'employeur d'informer chaque année le salarié, par écrit, du total des droits accumulés sur son compte épargne-temps, en précisant leur origine. Cette obligation vise à assurer la transparence du dispositif et à permettre au salarié de connaître précisément l'état de ses droits. Cette information contribue également à sécuriser la mise en œuvre du dispositif, en évitant toute contestation portant sur le montant ou la provenance des droits inscrits. Cette obligation étant essentielle, il est nécessaire que la convention collective ou l'accord d'entreprise précise la nature de l'écrit qui contiendra l'information.

L'article 4 du projet de loi est consacré aux droits en temps qui peuvent être affectés sur le compte épargne-temps.

Le premier alinéa en dresse une liste limitative. Cette énumération exhaustive garantit la cohérence du dispositif avec sa finalité, qui est de permettre l'accumulation et l'utilisation différée de droits liés au temps de travail ou à la rémunération. Il s'ensuit que l'affectation au compte épargne-temps est limitée aux droits compatibles avec cet objectif. En conséquence, sont susceptibles d'être inscrits sur le compte épargne-temps, selon les conditions et modalités prévues par la convention collective ou l'accord d'entreprise :

- tout ou partie du congé annuel excédant la durée de vingt-quatre jours ouvrables. Cette limite a pour objet de garantir que le salarié conserve, chaque année, un droit minimal à congé afin de préserver sa période obligatoire de repos, telle que prévue par la loi n° 619 du 26 juillet 1956 fixant le régime des congés payés annuels, modifiée. Ce droit annuel au repos est en effet affirmé par la jurisprudence (Tribunal du travail, 19 décembre 2019, Monsieur v. G. c/ La société A), laquelle s'appuie sur une décision de la Cour de Justice de l'Union européenne (C.J.U.E., 22 novembre 2011, C-214/10, K.H.S. A.G.). Le Tribunal du travail a ainsi jugé que « *les congés payés constituent d'abord un droit annuel au repos, à la détente et aux loisirs. La C.J.U.E. assigne aux congés payés une double finalité, à savoir permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail, d'une part, et disposer d'une période de détente et de loisirs, d'autre part* » ». Le dispositif permet néanmoins au salarié d'inscrire sur son compte épargne-temps le surplus de congés. Il peut également y affecter, le cas échéant, les congés conventionnels dont il bénéficierait, tels que les congés d'ancienneté ;
- les jours de récupération non pris, notamment ceux accordés au titre des jours fériés travaillés ;
- les heures supplémentaires accomplies, étant rappelé que l'employeur est dans la possibilité d'affecter ces heures au compte épargne-temps du salarié ;
- tout abondement de l'employeur venant compléter des droits déjà affectés.

Le second alinéa de l'article prohibe l'affectation au compte épargne-temps des repos accordés en application de dispositions légales ou réglementaires pour des motifs tenant à la protection de la santé ou à la sécurité du salarié. Cette interdiction tend à protéger certains repos essentiels à la santé et à la sécurité du salarié. Sont par exemple concernés le repos quotidien ou encore le repos hebdomadaire.

L'article 5 du projet de loi est, quant à lui, dédié aux droits en argent pouvant être affectés sur le compte épargne-temps.

Tout comme l'article 4, la liste de ces droits est limitative. Peuvent ainsi être inscrits sur le compte, selon le premier alinéa de l'article 5 :

- les primes annuelles, y compris le treizième mois et toute prime similaire ;
- une gratification exceptionnelle ;
- les majorations légales pour les heures supplémentaires accomplies, étant rappelé que, en plus du salarié, l'employeur est dans la possibilité d'affecter ces sommes au compte épargne-temps du salarié ;
- tout abondement de l'employeur venant compléter des droits déjà affectés.

Le second alinéa pose une limite : les augmentations générales ou individuelles de salaire ne peuvent être affectées au compte épargne-temps. Cette exclusion s'explique par le fait que ces revalorisations ont pour objectif d'améliorer immédiatement le pouvoir d'achat et la rémunération du salarié. Permettre leur inscription sur le compte épargne-temps reviendrait en conséquence à les détourner de leur finalité première.

L'article 6 du projet de loi détaille le principe d'utilisation du compte épargne-temps. Le premier alinéa en définit la philosophie et la finalité. Elle consiste en la faculté pour le salarié d'employer les droits affectés sur son compte épargne-temps afin de compléter sa rémunération ou ses congés, ou cesser de manière progressive son activité. Cette faculté est subordonnée à une demande écrite du salarié et suppose l'accord de l'employeur.

Le deuxième alinéa rappelle que les droits accumulés sur le compte épargne-temps peuvent être utilisés par le salarié selon les modalités définies par la convention collective ou l'accord d'entreprise. Il ajoute que, dans le cadre de cette utilisation, la valeur monétaire d'une journée est appréciée à la date du paiement. Cette précision permet de fixer un critère clair d'évaluation et d'éviter toute ambiguïté quant au montant dû au salarié, notamment en cas d'évolution de sa rémunération entre la date d'affectation des droits sur le compte épargne-temps et celle de leur utilisation.

Le troisième alinéa rappelle que l'employeur ne peut ni imposer au salarié d'utiliser les droits acquis sur son compte épargne-temps, ni décider à sa place de l'usage qui en sera fait. Cette règle, protectrice, confirme que le compte épargne-temps appartient au salarié. Elle garantit sa liberté de choix et préserve toute utilisation imposée du dispositif.

L'article 7 du projet de loi organise le mécanisme de garantie des droits affectés sur le compte épargne-temps. En effet, ceux-ci constituent des créances détenues par le salarié à l'encontre de son employeur et sont susceptibles de représenter, au fil du temps, des montants significatifs. Il est dès lors indispensable de protéger les salariés contre le risque de perte des droits accumulés, particulièrement dans l'hypothèse d'une défaillance de l'employeur ou de difficultés financières de l'entreprise. Il convient, à cet égard, de préciser que les droits inscrits sur le compte épargne-temps ne relèvent pas du champ d'intervention de la Caisse de garantie des créances de salaires et ne peuvent, par conséquent, bénéficier de la garantie qu'elle assure. De la sorte, seule la souscription d'une garantie privée permet d'assurer effectivement la protection de ces droits.

À ce titre, le premier alinéa prévoit que la convention collective de travail ou l'accord d'entreprise instituant le compte épargne-temps doit mettre en place un dispositif d'assurance ou de garantie des droits acquis. Cette garantie est nécessairement apportée par une société ou une compagnie préalablement autorisée par arrêté ministériel à garantir ces sommes.

Dans un souci d'effectivité du dispositif, mais aussi de transparence et de contrôle, le deuxième alinéa impose à l'employeur de déclarer à la Direction du travail l'identité de l'établissement assureur auprès duquel il a souscrit la garantie, ainsi que la date du contrat passé. Cette déclaration est effectuée sans délai par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective ou de l'accord d'entreprise instaurant le compte épargne-temps. Ces dates correspondent à celles fixées par les dispositions légales qui leur sont respectivement applicables. À cet égard, la date d'entrée en vigueur d'une convention collective est déterminée par l'article 7 de la loi n° 416 du 7 juin 1945, modifiée, précitée. S'agissant de l'accord d'entreprise, cette date est précisée au troisième alinéa de l'article 2-5 de la loi n° 459 du 19 juillet 1947, modifiée, précitée.

Cette obligation déclarative à la charge de l'employeur permet à l'Administration de s'assurer que le salarié qui entend ouvrir un compte épargne-temps est réellement protégé en cas de défaillance de l'entreprise. Le deuxième alinéa de l'article 7 prévoit, *in fine*, la délivrance immédiate à l'employeur d'un récépissé de sa déclaration.

Selon cette même logique d'effectivité, de transparence et de contrôle, le troisième alinéa impose à l'établissement assureur de notifier toute résiliation de contrat à l'inspection du travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Enfin, le quatrième alinéa tire les conséquences de l'absence de dispositif d'assurance ou de garantie des droits acquis au compte épargne-temps. Dans un souci de protection du salarié, il est prévu que les droits acquis non garantis sont liquidés sans délai.

L'article 8 du projet de loi précise le régime applicable en cas de rupture ou de transfert du contrat de travail. La rupture du contrat de travail s'entend de l'ensemble des modes de cessation admis par la réglementation. Elle recouvre notamment le licenciement, la démission, la rupture à l'initiative d'une salariée pendant sa grossesse ou à l'issue de son congé de maternité, la résiliation pour maladie d'un enfant à charge, la rupture pour inaptitude, la résolution judiciaire, la rupture conventionnelle ainsi que le départ à la retraite (lequel a été qualifié comme tel par la jurisprudence : Tribunal du travail, 13 février 2003, r A.L. c/ la Société Anonyme Monégasque EUROPA ASSURANCES ; Tribunal du travail, 5 novembre 2015, Monsieur d. B.E. c/ La S.A.M. G). Les hypothèses de transfert du contrat de travail sont celles prévues par l'article 15 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail, modifiée, lequel énonce : « *S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise* ».

Dans ces situations, le premier alinéa de l'article 8 précise que le salarié perçoit, en une seule fois, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits inscrits sur son compte épargne-temps. Cette règle a pour objectif de sécuriser les droits acquis par le salarié, lesquels ne sauraient être perdus du fait de la cessation ou de la modification de la relation de travail lorsqu'ils n'ont pas été utilisés antérieurement. La perception de cette indemnité en une seule fois rend le dispositif davantage pratique et opérationnel, en permettant notamment d'éviter un suivi complexe ou des paiements échelonnés après la fin de la relation de travail ou en cas de changement d'employeur.

Enfin, afin d'éviter toute ambiguïté quant au montant de l'indemnité due au salarié en cas de rupture ou de transfert du contrat de travail, le second alinéa de l'article précise que la valeur monétaire d'une journée est appréciée à la date du paiement.

L'article 9 du projet de loi impose à l'employeur de soumettre l'accord d'entreprise mettant en place le compte épargne-temps au Directeur du travail, afin que celui-ci se prononce sur sa conformité. Cette disposition renvoie expressément à l'article 2-5 de la loi n° 459 du 19 juillet 1947 portant modification du statut des délégués du personnel, modifiée, qui détaille la procédure applicable en la matière pour l'ensemble des accords d'entreprise. Conformément à cette disposition, l'employeur doit soumettre l'accord d'entreprise signé au Directeur du travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception postal. Ce dernier dispose alors d'un délai de deux mois pour se prononcer sur la conformité de l'accord aux dispositions du présent projet de loi. Il convient de préciser que le défaut de réponse, à l'issue du délai de deux mois précités, vaut rejet de l'accord. Le contrôle de l'Administration vise à vérifier que les dispositions prévues par l'accord d'entreprise sont conformes aux règles légales et aux objectifs du présent projet de loi, notamment en matière de respect des droits des salariés.

L'article 9, *in fine*, ajoute que l'accord d'entreprise est applicable selon les modalités prévues à l'article 2-5 de la loi n° 459 du 19 juillet 1947, modifiée, précitée. Conformément à cette disposition, l'employeur est tenu de communiquer l'accord d'entreprise 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. Par ailleurs, 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.

Sans que le présent projet de loi ne le précise expressément, il y a lieu de rappeler que toute modification des modalités générales de fonctionnement du compte épargne-temps devra, conformément au dernier alinéa de l'article 2-5 de la loi n° 459 du 19 juillet 1947, modifiée, précitée, être soumise, d'une part, au contrôle du Directeur du travail et, d'autre part, aux formalités prévues par cet article, ainsi que détaillées ci-avant.

Il convient également de préciser que le rôle de la Direction du travail est limité au contrôle de conformité des accords d'entreprise. En effet, l'article 9 du présent projet de loi ne prévoit pas qu'elle puisse se prononcer sur la conformité de la convention collective instituant le compte épargne-temps. Cette limitation résulte du fait que la loi n° 416 du 7 juin 1945 sur les conventions collectives de travail, modifiée, ne lui confère pas un tel pouvoir.

Les articles 10 et 11 du projet de loi sont consacrés aux dispositions pénales. L'ensemble des sanctions prévues constitue un cadre à la fois préventif et dissuasif, destiné à garantir le respect des droits des parties et, plus largement, la correcte application des règles projetées.

L'article 10 du projet de loi envisage les sanctions applicables au non-respect de différentes règles posées par le présent projet de loi.

Le premier alinéa sanctionne plusieurs infractions, imputables à l'employeur, de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code pénal. Ces comportements constituent dès lors des délits passibles d'une peine d'amende allant de 1 000 à 2 250 euros. Il en est ainsi de l'employeur qui :

- impose à un de ses salariés le recours au compte épargne-temps ;
- impose à un de ses salariés d'utiliser les droits qu'il a acquis sur son compte épargne-temps ;
- décide, à la place du salarié, de l'utilisation qui sera faite des droits qu'il a acquis sur son compte épargne-temps ;
- ne respecte pas l'obligation d'information annuelle selon les modalités prévues à l'article 3 ;
- ne liquide pas les droits acquis dans le compte épargne-temps en l'absence de dispositif d'assurance ou de garantie des droits acquis prévu par la convention collective de travail ou l'accord d'entreprise, conformément à l'article 7 ;
- ne verse pas au salarié l'indemnité prévue à l'article 8 ;
- verse au salarié l'indemnité prévue à l'article 8 en plusieurs fois ;