

L'AMÉNAGEMENT CONCERTÉ DU TEMPS DE TRAVAIL

PRÉAMBULE

L'aménagement du temps de travail s'inscrit dans une logique d'efficacité économique, mais également dans une logique d'amélioration de l'emploi que bon nombre de pays ont mis en place, ouvrant ainsi la voie à des formes de répartition de la durée du travail sur des périodes supérieures à la semaine, permettant alors une plus grande flexibilité de l'organisation du travail mais aussi une meilleure appréhension des différents temps, professionnel, familial et de loisir.

Or, si en France, les lois AUROUX en 1982 ont ouvert la durée du travail à l'annualisation par la voie de la négociation, et l'ont accentuée notamment 15 ans après avec les lois AUBRY du 16 juin 1998 et du 9 janvier 2000, les dispositions réglementaires monégasques constituaient, au contraire, un carcan excluant toute flexibilité et toute adaptation de l'activité d'une entreprise, par rapport aux besoins du marché.

Jusqu'en juin 2021, la durée du travail s'organisait uniquement dans la semaine, l'ordonnance loi n°677 du 2 décembre 1959 ne laissant pas de marge de flexibilité, car, même en accord avec les salariés, il n'était pas possible d'envisager de dépasser la durée légale du travail fixée à 39 heures une semaine, pour faire moins de 39 heures une semaine suivante, sans payer les majorations pour heures supplémentaires.

En juin 2020, en pleine pandémie, la FEDEM a été invitée à échanger avec le Gouvernement Princier sur la situation économique et sociale des entreprises et sur les moyens à mettre en œuvre pour permettre une relance efficace de l'économie monégasque.

Lors de cette rencontre, l'organe directeur de la FEDEM a fait part des préoccupations majeures auxquelles les entreprises étaient confrontées dans la période post-confinement. Elle a notamment soulevé le point relatif à l'adaptation de la durée du travail à la charge de travail et fait remarquer l'inexistence à Monaco de dispositifs législatifs permettant de faire varier la durée du travail en-deçà et au-delà de la durée légale du temps de travail et autorisant le calcul des heures supplémentaires à l'issue d'une période plurihebdomadaire, permettant ainsi de répondre à l'évolution de la charge de travail.

Pour permettre aux entreprises de pouvoir survivre et donc de sauvegarder des emplois, il a été demandé au Gouvernement d'élargir le champ des possibles en modernisant notamment l'ordonnance loi n° 677 sur la durée du travail et le droit de la négociation, en autorisant les entreprises à pouvoir signer des accords sur l'aménagement du temps de travail avec des délégués du personnel ou à défaut avec les salariés concernés.

Face à une situation aussi inédite que la « période covid » qui pénalisait fortement la reprise des activités économiques et qui menaçait la pérennité des entreprises, le Gouvernement Princier, conscient que

les mesures financières adoptées pour venir au secours des entreprises ne suffisaient pas à elles seules à répondre aux difficultés rencontrées par les acteurs économiques, s'est engagé dans une réflexion avec les partenaires sociaux sur l'introduction de dispositifs parallèles, dont l'aménagement concerté du temps de travail, « comme alternative à la mise en œuvre de plans sociaux. »

Dans son exposé des motifs du projet de loi n° 1025, le Gouvernement rapporte que cette alternative « *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.* »

Toutefois, face aux différentes approches des syndicats de salariés, le Gouvernement princier a souhaité privilégier une voie spécifique distincte du pays voisin où l'aménagement repose sur des dispositifs pérennes, pour préférer ouvrir aux entreprises la possibilité d'adopter des accords d'aménagement du temps de travail limités à une période de six mois, à compter de l'entrée en vigueur de la loi ; la durée des accords étant en outre elle-même restreinte à un an à compter de leur conclusion.

Le Gouvernement ne souhaitait donc nullement installer dans la durée l'aménagement du temps de travail et ne le concevait que comme « *une réponse ciblée et circonstanciée aux conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire.* »

Le projet de loi n° 1025 permettait donc aux entreprises de s'adapter temporairement, de façon plus souple, rapide et efficace, grâce à la mise en place d'accords d'aménagement du temps de travail simplifiés et sans surcoût, aux réalités de terrain et à leurs besoins ; sans toutefois écarter la possibilité de signer des conventions collectives dans le respect de la loi n° 416 du 7/06/45 sur les conventions collectives de travail.

Il donnait la possibilité aux entreprises de pouvoir aménager le temps de travail sur une période inférieure ou égale à l'année (donc supérieure à la semaine) **non renouvelable**, par dérogation à l'ordonnance loi n° 677 sur la durée du travail, et dans le respect des durées maximales de travail fixées par ce texte.

Il rendait indépendante la rémunération mensuelle des salariés concernés par l'aménagement du temps de travail effectif réalisé, permettant ainsi le lissage de salaire. Il conservait la référence légale de 39 heures pour calculer une durée moyenne de travail. D'autre part, ce projet de loi accordait aux délégués du personnel et aux salariés, de manière provisoire, un droit à signature d'accords d'aménagement du temps de travail, par dérogation à la loi n° 416 sur les conventions collectives de travail et à la loi n° 459 sur les

délégués du personnel. Ce dispositif permettait ainsi une négociation au plus près des réalités, en accordant une place de choix à l'accord d'entreprise qui pouvait être négocié par ses propres acteurs et dans la souplesse, mais seulement pour une année.

Le projet prévoyait également un contrôle de l'administration quant à la procédure d'adoption des accords d'entreprise.

Toutefois, contre toute attente, le projet venait rajouter, en dernière minute, un engagement de 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. Or, le rajout d'une telle clause d'interdiction de licenciement pour un motif économique, en contrepartie de l'instauration de l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, est contraire à la liberté d'organisation, de gestion et de direction par l'employeur de son entreprise ; la liberté du travail qui est consacrée par l'article 25 de la Constitution monégasque impliquant la liberté de nouer et de mettre fin à la relation contractuelle entre l'employeur et ses salariés.

L'introduction d'une telle condition dans un texte de loi visant à accompagner la relance économique, dans le cadre de la crise sanitaire sans précédent, a amené la FEDEM à exprimer son profond désaccord avec le projet de loi n° 1025. Celle-ci a expliqué au Gouvernement qu'un tel rajout dans le texte est juridiquement contestable et méconnaît le fonctionnement de l'entreprise ainsi que les risques encourus par celle-ci en l'état de crise ; personne ne pouvant prédire l'avenir ni obliger l'entreprise à conserver des emplois, qu'elle ne pourrait malheureusement plus rémunérer, faute de trésorerie.

Face à ce constat, le Conseil National a rencontré les partenaires sociaux. Lors de cette rencontre, la FEDEM a exposé ses propositions pour l'avenir, et demandé explicitement l'introduction dans la loi, et de façon pérenne, de l'aménagement du temps de travail, qui était absent de l'ordonnance loi n° 677 sur la durée du travail, afin de permettre la sortie du cadre légal de la semaine civile sur lequel est conçu l'horaire de travail.

La FEDEM a insisté pour que l'on donne la possibilité aux entreprises de répartir le temps de travail sur des périodes plus longues pouvant aller jusqu'à l'année et que l'on mette en place des outils de gestion modernes permettant un aménagement du temps de travail dans l'entreprise qui donne la possibilité à celles-ci de s'adapter rapidement aux marchés et aux variations saisonnières, ou bien encore aux circonstances exceptionnelles générées par une crise sanitaire.

La FEDEM a souligné l'importance d'inscrire dans la loi que la rémunération mensuelle est indépendante de l'horaire réel, dans le respect des durées maximales de travail fixées par l'ordonnance loi n° 677.

Bien entendu, pour pouvoir mettre en pratique rapidement les outils d'aménagement du temps de travail au sein des entreprises, elle a exposé l'importance de permettre et faciliter les accords d'entreprise avec des délégués du personnel ou bien avec des salariés concernés.

Finalement, le projet de loi n° 1025 qui a été déposé au secrétariat général du Conseil National et enregistré par celui-ci le 23 octobre 2020 a été renvoyé devant la commission des intérêts sociaux et des affaires diverses et fut abordé « avec la responsabilité et le recul nécessaire,

après une large concertation avec les partenaires sociaux » (rapport sur la loi n° 1025 du 11 juin 2021).

Le Conseil National a estimé, suite aux différents échanges avec les partenaires sociaux, que : « *ce projet de loi ne répondait pas, de manière efficace, aux difficultés conjoncturelles, induites par la crise sanitaire.* »

« *Les élus ont pu cependant relever que l'aménagement du temps de travail, sur une période de référence supérieure à la semaine, constitue un outil de gestion moderne, offrant une solution efficace à des problématiques structurelles, inhérentes à certains secteurs d'activité.* »

« *Forts de ces constats, les conseillers nationaux, en commission plénière d'étude, ont pris la décision d'écarter le principe d'une loi temporaire, afin de privilégier l'insertion durable, en droit monégasque, de l'aménagement du temps de travail, sur une période de référence supérieure à la semaine, ne pouvant excéder une année.* »

Dans cette perspective, le texte du projet de loi fut amendé puis voté pour devenir la loi n° 1505 sur l'aménagement concerté du temps de travail, adoptée le 24 juin 2021.

UNE ADAPTATION DES TEXTES DANS L'INTÉRÊT COMMUN

La loi n° 1505 du 24 juin 2021 sur l'aménagement concerté du temps de travail introduit de manière pérenne dans le droit monégasque des dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail au sein de trois textes impactés par l'introduction de ce mécanisme.

Il s'agit de :

L'ordonnance loi n° 677 du 02/12/59 sur la durée du travail, modifiée, en ce qui concerne les dispositions inhérentes à la mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail, dont **l'article 1^{er} de la loi n° 1505 insère un second alinéa à l'article 1^{er} de l'ordonnance loi n° 677**, sur la répartition du temps de travail **et l'article 2 de la loi n° 1505 qui insère les articles 8-1 à 8-7** dans ladite ordonnance loi, pour venir fixer notamment le champ d'application, les conditions de mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail au sein de l'entreprise, le contenu a minima de l'accord, le décompte et la rémunération des heures supplémentaires et des heures complémentaires, les cas d'absence, la contrepartie accordée aux salariés.

La loi n° 459 du 19 juillet 1947 portant modification du statut des délégués du personnel, modifiée, en ce qui concerne les règles relatives à la négociation et à la conclusion d'un accord d'entreprise par un délégué du personnel, ou un représentant des salariés, dont **l'article 3 de la loi n° 1505 vient rajouter un alinéa à l'article 2 de la loi n° 459**, pour étendre la mission des délégués du personnel et **l'article 4 de la loi n° 1505 qui vient rajouter les articles 2-1 à 2-9 à la loi n° 459**, pour fixer toutes les règles relatives à la conclusion d'un accord d'entreprise (les dispositions générales relatives à la négociation, la conclusion et la résiliation de l'accord d'entreprise, ses conditions de validité et d'opposabilité, les modalités de désignation du représentant des salariés mais aussi le rôle de la direction du travail).

Il s'agit enfin de la loi n° 739 du 16/03/63 sur le salaire, modifiée, en ce qui concerne le principe de l'indépendance du montant de la

rémunération mensuelle au temps de travail effectivement réalisé dont (**l'article 5 de la loi n° 1505 vient insérer à l'article 1er de la loi n° 739 un second alinéa**).

Deux ordonnances viennent se rajouter également, il s'agit de :

L'ordonnance souveraine n° 8.810 du 2 août 2021 portant application de l'ordonnance loi n° 677 sur la durée du travail, qui vient fixer les règles relatives au vote, prévu par le chiffre 2 de l'article 8-2 de ladite ordonnance.

L'ordonnance souveraine n° 8.811 du 2 août 2021 portant application de la loi n° 459 du 19 juillet 1947, portant modification du statut des délégués du personnel.

LE CHAMP D'APPLICATION DE LA LOI

Comme il a été précisé dans l'exposé des motifs du projet de loi n° 1025, repris par le législateur, le champ d'application de l'article 1er de l'ordonnance loi n° 677 du 2/12/59, modifiée, a été reproduit avec l'exception qui concerne « les établissements hospitaliers publics », en raison de leur organisation spécifique déjà mise en place afin de répondre aux contraintes de leur activité.

Aussi, et conformément à l'article 8-1 de l'ordonnance loi n° 677, tel que modifié par l'article 2 de la loi n° 1505, le dispositif est ouvert aux :

- Établissements industriels, commerciaux, artisanaux ou agricoles.
- Les offices ministériels
- Les professions libérales
- Les établissements hospitaliers privés
- Les Sociétés civiles
- Les syndicats professionnels
- Les associations sans distinction de forme et d'objet.

LES CONDITIONS POUR PARVENIR À LA MISE EN PLACE DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Conformément à l'article 8-2 de l'ordonnance loi n° 677 introduit par l'article 2 de la loi n° 1505, *« 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.*

Les instruments juridiques qui permettent la mise en place de l'aménagement du temps de travail

Le principe de la hiérarchisation des normes

Par dérogation à l'alinéa premier de l'article 1^{er} de l'ordonnance loi n° 677, une convention 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.

Ainsi, il ne peut être recouru à l'accord d'entreprise qu'à défaut de convention collective de travail autorisant et régissant l'aménagement du temps de travail.

Sur ce point, Madame Nathalie AMORATTI-BLANC, rapporteur, a spécifié le 11/06/2021 en séance du Conseil National, au nom de la Commission des intérêts Sociaux et des affaires diverses que : *« Il importe de relever que le projet de loi n'entend pas remettre en cause l'utilisation de la convention collective de travail comme instrument privilégié de la négociation collective. »*

Aussi, le texte consacre une hiérarchisation entre les conventions collectives de travail et les accords d'entreprise. L'existence d'une convention collective d'aménagement du temps de travail fait donc obstacle à la conclusion d'un accord d'entreprise. Il y a lieu toutefois de signaler qu'*« une convention collective de travail en cours de négociation ne fait pas obstacle à la conclusion d'un accord d'entreprise »* car *« l'on ne peut préjuger de l'issue des négociations collectives. Par contre, si la convention collective devait être signée après la signature de l'accord d'entreprise, ce dernier serait résilié du seul fait de l'entrée en vigueur de la convention collective d'aménagement du temps de travail. »*

Les conditions de la mise en œuvre de cet aménagement : le consentement des salariés comme mesure de protection

Conformément à l'alinéa 2 de l'article 8-2 de l'ordonnance loi n° 677 (introduit par l'article 2 de la loi n° 1505), la convention collective de travail conclue par une entreprise ou l'accord d'entreprise signé, doit recueillir le vote favorable, à la majorité simple des salariés concernés par cet aménagement. Les modalités de ce vote sont fixées par ordonnance souveraine numéro 8.810 du 2/08/2021 portant application de l'ordonnance loi n° 677, modifiée.

Selon le législateur, le consentement des salariés s'impose comme une protection de leur volonté, sur les termes et conditions de mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail, lorsque celui-ci est envisagé par un accord d'entreprise ou une convention collective conclue au niveau d'une seule entreprise. C'est l'assurance quant au respect des garanties établies par la loi qui vient précéder la déclaration de conformité de la Direction du travail, comme nous le verrons plus loin.

**COMMENT CONCLURE UN ACCORD D'ENTREPRISE
LES DISPOSITIONS RELATIVES À LA NÉGOCIATION ET À LA CONCLUSION DES ACCORDS**

L'intitulé de la loi n° 1505 affirme que l'aménagement du temps de travail ne peut intervenir que de façon concertée.

Conformément à l'article 3 de la loi n° 1505, qui a rajouté un alinéa à l'article 2 de la loi n° 459, concernant la mission des délégués du personnel, il est spécifié que ceux-ci ont pour mission de **représenter, négocier** avec l'employeur et **conclure pour les salariés de l'entreprise** un accord d'entreprise à condition que leur mandat n'ait pas échoué au jour de la signature dudit accord.

Ainsi, la loi n° 1505 introduit une disposition exceptionnelle puisqu'elle confère aux délégués du personnel (en plus de leurs missions originelles) ou à défaut aux salariés (par dérogation à l'article 2 de la

loi n° 459 alinéa 1er) 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 puisqu'elle ne concerne que la conclusion d'accords d'entreprise relatifs à la répartition du temps de travail.

L'article 4 de la loi n° 1505 a inséré les articles 2-2 et 2-3 au sein de la loi n° 459

L'article 2-2 prévoit que « 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 15/09/46, soit en raison d'une rupture anticipée du mandat du délégué, soit parce que l'entreprise contient moins de 11 salariés. (et certainement pas si l'entreprise a omis ou n'a pas voulu organiser les élections de délégués du personnel qui sont obligatoires dans les entreprises de plus de 10 salariés).

Comment est désigné le représentant des salariés

Conformément à l'article 2-3 de la loi n° 459, le représentant des salariés est élu à la majorité simple, par l'ensemble 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 les salariés âgés de 21 ans au moins, de nationalité étrangère, travaillant à Monaco depuis 5 ans au moins et concernés par l'aménagement du temps de travail.

Toutefois, l'inspection du travail peut autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté quand cela a pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif concerné par l'aménagement du temps de travail les salariés remplissant ces conditions.

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 ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de sa mission. Il ne peut être licencié 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 qui dispose « tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant devra être soumis à l'assentiment d'une commission composée de l'inspecteur du travail (président) et de deux représentants du syndicat patronal représentatif de la profession de l'employeur et deux représentants du syndicat ouvrier représentatif de la profession du délégué du personnel ... ».

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 déferée à la cour de révision qui statue sur pièces et d'urgence.

DÉROULEMENT DE LA PROCÉDURE D'ADOPTION DE L'ACCORD D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

La concertation sur le projet d'accord

Conformément à l'article 2-4 de la loi n° 459 introduit par l'article 4 de la loi n° 1505 « 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 d'entreprise ».

L'initiative de la procédure appartient donc à l'employeur qui doit communiquer, lorsqu'il l'estime opportun, le projet d'accord d'aménagement du temps de travail (qu'il a préalablement rédigé) concomitamment aux délégués du personnel, s'il en existe, et à l'ensemble des salariés concernés par l'aménagement. Cette disposition vise à assurer la transparence des échanges et la parfaite information des salariés concernés par l'aménagement du temps de travail. Ils seront donc 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.

En l'absence de délégués du personnel élus dans l'entreprise et lorsqu'il est envisagé de conclure un accord 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. Une telle précision n'est pas dénuée d'intérêt puisqu'elle permet de définir les salariés qui seront appelés à désigner leur représentant et ceux qui sont éligibles à cette fonction, conformément à l'article 2-3 de la loi n° 459.

Le délégué du personnel et le représentant des salariés **peuvent** être assistés par tout délégué syndical. Une telle assistance, qui n'est pas obligatoire dans le texte de loi, vise à soutenir le délégué du personnel ou le représentant en lui livrant des informations pratiques quant aux règles de négociation.

Le vote des salariés, considéré comme une garantie essentielle pour s'assurer de la liberté de choix des salariés, a lieu à bulletin secret dans un délai de 14 jours calendaires à compter de la signature de l'accord d'entreprise ou de la convention collective et dans des conditions permettant de garantir l'anonymat du vote. Les modalités de ce vote sont fixées par une ordonnance souveraine n° 8.810 du 2/08/21, portant application de l'ordonnance-loi n° 677, modifiée, qui précise essentiellement que :

Chaque bulletin doit, à peine de nullité, porter les mentions « pour » ou « contre » et ne porter aucune autre indication ou signe de reconnaissance.

Le vote a lieu sous enveloppe d'un type uniforme et ne comportant aucun signe de reconnaissance. Les enveloppes et les bulletins sont fournis par l'employeur. Un compartiment d'isolement doit être mis en place où sont déposés les bulletins et les enveloppes et où le salarié devra choisir son bulletin et le mettre dans l'enveloppe.

L'employeur ou son représentant a toujours accès au local de vote.

Le vote par correspondance est admis (l'article 5 de l'ordonnance en prévoit toutes les modalités). Le dépouillement des votes a lieu immédiatement après la fin du scrutin. Après le dépouillement du scrutin, le président du bureau dresse en 3 exemplaires le procès-verbal des opérations qui doit être signé par les membres du bureau. L'un des exemplaires est affiché à un emplacement prévu (habituellement réservé) et les deux autres exemplaires sont remis à l'employeur.

Les contestations relatives aux opérations de vote doivent être intentées dans les trois jours qui suivent l'affichage des résultats. Si le vote est annulé, il est procédé à un nouveau vote dans les 14 jours qui suivent la décision du juge de paix et la décision de ce dernier peut être déférée devant la cour de révision.

Information par l'employeur du résultat du vote

Conformément à l'article 8-2 point 2, 3ème alinéa, l'employeur informe, par tout moyen, l'ensemble des salariés de son entreprise du résultat du vote.

LE CONTENU DE L'ACCORD

Les mentions à minima qui doivent figurer

Conformément à l'article 8-3 de l'ordonnance loi n° 677 (introduit par l'article 2 de la loi n° 1505), « toute convention collective de travail et tout accord d'entreprise relatif 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 maximales et minimales 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

Cette liste peut bien évidemment être complétée et l'accord peut comporter toutes stipulations que les parties estimeront utiles pour faciliter la compréhension et l'exécution de la convention ou de l'accord.

Le service juridique de la FEDEM se tient à la disposition de ses membres pour les accompagner dans la rédaction de l'accord d'entreprise. Il leur suffit de prendre attache avec lui, soit par téléphone, soit par mail et de prendre un rendez-vous.

VALIDATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL OU DE L'ACCORD D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Conformément à l'article 2-5 de la loi n° 459, 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 de l'administration vaut rejet de l'accord. Selon le législateur, ce texte « confère à la Direction du travail un rôle de contrôle de la conformité de l'accord d'entreprise, ce qui garantit une sécurité supplémentaire dans la mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail par voie d'accord d'entreprise ».

Conformément à l'article 2-5 alinéa 2 de la loi n° 459, 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.

Conformément à l'article 2-5 alinéa 3, l'accord d'entreprise entre alors en vigueur à compter de l'accomplissement de l'ensemble de ces formalités et est rendu opposable à compter de cette date, pour tous les salariés concernés par cet accord.

Conformément à l'article 2-6 de la loi n° 459, l'accord conclu ou mis en œuvre en méconnaissance des conditions légalement fixées est nul et de nul effet. Plus précisément, l'aménagement du temps de travail fixé d'un commun accord s'impose à chaque salarié à temps plein sans que cela ne puisse caractériser une modification du contrat de travail.

Quid des travailleurs à temps partiel

Pour les salariés ayant conclu, avant l'entrée en vigueur de la loi n° 1505 du 24 juin 2021 sur l'aménagement du temps concerté du temps de travail, 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.

La durée de l'accord

Conformément à l'article 2-7 de la loi n° 459, l'accord d'entreprise est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Conformément à l'article 2-5 de la loi n° 459, toute modification de l'accord d'entreprise est soumise aux dispositions des articles 2-2 à 2-9 de ladite loi.

LA RÉSILIATION DE L'ACCORD

Conformément à l'article 2-8 de la loi n° 459 (créé par l'article 4 de la loi n° 1505), l'accord d'entreprise est résilié, à tout moment :

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.

Mais aussi 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 ;

Pour des causes expressément convenues ;

En raison du règlement judiciaire ou de la liquidation des biens de l'entreprise ;

Pour un cas fortuit ou de force majeure.

LA MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL, LA RÉMUNÉRATION ET LA DÉTERMINATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

La répartition du temps de travail possible sur une autre période que la semaine

Conformément à l'article 1er de la loi n° 1505 qui a inséré à l'article 1er de l'ordonnance loi n° 677 un nouvel alinéa, il est possible de 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, c'est-à-dire 39 h) constitue la durée moyenne sur cette période de référence.

Le législateur a pensé que l'année comme durée maximale de référence était raisonnable et s'adaptait à l'ensemble des secteurs d'activité.

Le bénéfice de cette disposition

Le dispositif d'aménagement du temps de travail est un outil pour les entreprises soumises à ces cycles saisonniers qui permet d'adapter le temps de travail de leurs salariés aux fluctuations de la charge de travail. En période de faible activité, il pourra être envisagé une réduction temporaire du temps de travail ensuite compensée par une probable augmentation de la durée du travail lors d'une période de forte activité. Le salarié quant à lui peut travailler à des horaires adaptés à ses besoins et il peut ainsi s'adonner à d'autres activités en période creuse.

Le lissage de salaire

Les salariés concernés par la mise en place de ce dispositif bénéficient ainsi en contrepartie d'une rémunération constante, quel que soit le nombre d'heures effectuées sur la période d'aménagement, notamment lors des périodes les plus creuses, car il est inséré à l'article premier de la loi n° 739 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 trente-neuf heures de travail par semaine, ou de la durée considérée comme équivalente, ou de la durée fixée dans le contrat.* »

Le décompte des heures supplémentaires

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 uniquement à l'issue de cette période de référence.

Pour ce qui est de leur décompte, le rapport du Conseil National du 11 juin 2021 précise que « *sont considérées comme des heures*

supplémentaires toutes les heures effectuées au-delà d'une moyenne hebdomadaire de travail de 39 heures ou bien au-delà de la durée du travail considérée comme équivalente.

Ainsi, en pratique, l'employeur devra procéder à une comparaison entre les heures effectivement réalisées par le salarié, sur la période de référence et le nombre d'heures qu'il aurait normalement dû exécuter, sur cette même période, sur la base de 39 heures de travail ou de la durée considérée comme équivalente.

Si le résultat de cette opération révèle un excédent d'heures, celles-ci seront considérées comme des heures supplémentaires et seront donc rémunérées comme telles. En revanche, si cette comparaison révèle un déficit d'heures, la rémunération du salarié ne sera pas affectée. »

Les temps partiels

Pour les salariés occupant un emploi d'une durée inférieure à 39 heures hebdomadaires, les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire prévue au contrat et qui n'excèdent pas 39 heures, ou la durée équivalente, ne constitueront pas des heures supplémentaires. Ces heures complémentaires de travail seront décomptées et rémunérées à l'issue de la période de référence...

Le service juridique de la FEDEM se tient à la disposition de chaque adhérent pour l'aider dans la répartition du temps de travail de ses salariés et dans le décompte des heures supplémentaires en cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

Le respect des règles en matière de durées maximales de travail

Conformément à l'article 8-6 de l'ordonnance loi n° 677, l'aménagement du temps de travail ne peut avoir pour effet de porter atteinte ni à l'amplitude maximale légale de la durée du travail, y compris lorsque le salarié est dans une situation particulière, telle que les apprentis, ni aux règles relatives au temps de repos.

L'ensemble de ces dispositions permet un aménagement du temps de travail mais ne modifie pas les limites existantes en termes de maxima.

Ainsi il est important de souligner que, conformément à l'article 5 de l'ordonnance loi n° 677, la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives de travail effectif ne peut dépasser 46 heures ; au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser 48 heures. Toutefois, des dérogations peuvent être apportées à ces durées et dans certaines conditions conformément aux points 1 et 2 de l'article 5.

Enfin, conformément à l'article 3 alinéa 3 de l'ordonnance, la durée quotidienne du travail effectif ne peut, pour tout salarié, excéder 10 heures, sauf autorisation de l'inspection du travail. Elle est seulement de 8 heures pour les salariés et apprentis, de l'un ou l'autre sexe, de moins de 18 ans (sauf dérogations).

Pour les salariés et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, les amplitudes maximales de travail effectif hebdomadaire et journalier ne sauraient être supérieures aux plafonds fixés par l'article 13 bis de l'ordonnance loi n° 677 (8 heures par jour et 39 heures par semaine sauf dérogations exceptionnelles délivrées par l'inspecteur du travail).

Pour les salariés occupés à moins de 39 heures par semaine, l'amplitude maximale de travail effectif hebdomadaire est fixée au

prorata temporis de l'amplitude maximale applicable à ceux qui ont une durée de 39 heures.

Pour les salariés soumis à un régime d'équivalence, les amplitudes maximales hebdomadaires de travail effectif sont calculées sur la base de la durée du travail effectif de l'Arrêté Ministériel n° 60.004 du 6 janvier 1960, modifié.

De même et conformément à l'article 8-6 dernier alinéa de l'ordonnance loi n° 677 sur la durée du travail, 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. Ainsi, conformément à l'article 3 de ladite ordonnance, une période de repos minimale qui ne peut être inférieure à 10 heures est comprise entre deux journées consécutives de travail, sauf pour les femmes où elle est fixée à 11 heures et pour les apprentis et les salariés de moins de 18 ans, elle est fixée à 12 heures. Certaines conventions peuvent venir fixer des temps de repos supérieurs encore.

Qu'en est-il de certains événements qui surviennent au cours de 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 du 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 temps partiels, en cas de départ du salarié au cours de la période de référence, ou bien de la résiliation de la convention collective de travail au cours de cette période, ces heures complémentaires 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 39 heures ou de la durée considérée comme équivalente).

Délai minimal de prévenance pour tout changement de la répartition du temps de travail

Conformément à l'article 8-5 de l'ordonnance-loi n°677 l'employeur est contraint d'accorder un délai minimal de 14 jours calendaires aux salariés dont le temps de travail est aménagé, lorsqu'il doit être modifié, « eu égard à l'impact que peut avoir ce changement d'horaire sur le quotidien du salarié ».

LA CONTREPARTIE ACCORDÉE AUX SALARIÉS CONCERNÉS PAR L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

En plus de la rémunération des heures supplémentaires décomptées et rémunérées à l'issue de la période de référence déterminée, l'accord collectif d'aménagement concerté du temps de travail doit prévoir,

pour toute heure accomplie au-delà de 39 heures par semaine ou de la durée considérée comme équivalente ou de la durée contractuelle, et dont le décompte est effectué chaque semaine, une contrepartie obligatoire de 10 % supplémentaires en rémunération ou en temps récupérateur :

La contrepartie financière se traduit alors par une rémunération à hauteur de 10 % au moins des heures de travail effectuées au-delà de 39 heures, ou de la durée considérée comme équivalente, ou de la durée fixée dans le contrat de travail, sans préjudice le cas échéant du paiement des heures supplémentaires et donc sans remettre en cause le principe selon lequel, en aménageant le temps de travail, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de la période de référence supérieure à la semaine. Cette contrepartie doit être payée à la fin de chaque mois.

La contrepartie en temps de repos prend la forme d'un compte crédit-temps sur lequel est crédité 10 % au moins des heures hebdomadaires effectuées au-delà de 39 heures ou de la durée considérée comme équivalente, ou de la durée fixée dans le contrat. Étant précisé que 10 % de l'heure travaillée au-delà de 39 heures par semaine ou de la durée considérée comme équivalente, ou de la durée fixée dans le contrat, représente 6 minutes de temps de repos ajouté. Aussi, pour générer 1 heure de récupération sur le crédit-temps, il faut donc avoir réalisé 10 heures supplémentaires...

Le crédit-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. À cette date, le temps figurant sur ce compte épargne constituera alors des heures supplémentaires rémunérées selon l'article 8 de l'ordonnance loi n° 677), c'est-à-dire à hauteur de 25 % pour les 8 premières et 50 % pour les suivantes.

CONCLUSION

L'aménagement du temps de travail procure sans conteste une grande flexibilité tant à l'entreprise qu'à ses employés. Il est en mesure de mieux répondre aux besoins des chefs d'entreprise confrontés à une crise sans précédent mais aussi dans la durée face aux fluctuations propres à certaines branches d'activité. Ce dispositif permet aux entreprises de réagir de façon optimale et de préserver ses emplois.

Les salariés gagnent également en souplesse pendant les périodes creuses, et bénéficient de plus de temps pour organiser leur vie de famille ou profiter de leurs loisirs. Ils gagnent aussi en sécurité puisqu'ils perçoivent chaque mois un revenu fixe et une compensation en temps ou en argent dans certaines circonstances. Ils bénéficient d'un droit de vote des accords d'entreprise aménageant le temps de travail qui leur permet de jouer un rôle significatif dans la négociation qui est menée, laquelle est très encadrée.

Bien entendu, l'aménagement du temps de travail nécessite une bonne organisation au sein de l'entreprise et une gestion rigoureuse des plannings ainsi qu'une connaissance et un respect des textes en vigueur. Un accompagnement est souhaitable pour éviter les erreurs et oublis. En outre, une chose est certaine, il y a lieu de privilégier une discussion ouverte afin d'aboutir à un accord équilibré qui sera profitable à l'ensemble des acteurs économiques.