

Tribunal Suprême, 4 mars 2022, UNION DES SYNDICATS DE MONACO c/ État de Monaco

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal Suprême
<i>Date</i>	4 mars 2022
<i>IDBD</i>	20409
<i>Matière</i>	Administrative
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Constitution ; Procédure administrative ; Relations collectives du travail ; Conditions de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-supreme/2022/03-04-20409>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Compétence

Contentieux constitutionnel - Recours en annulation

Travail

Aménagement du travail - Loi n° 1.505 du 24 juin 2021 sur l'aménagement concerté du temps de travail - Modalités d'aménagement du temps de travail - Méconnaissance de la hiérarchie des normes (non) - Constitution - Article 28 - Liberté syndicale - Répartition de la durée du travail sur une période de référence par convention collective ou accord d'entreprise - Aménagement concerté du temps de travail - Poursuite d'un but d'intérêt général - Atteinte disproportionnée à la liberté syndicale (non) - Constitution - Article 90.A.2° - Appréciation de la conformité des lois aux conventions internationales - Compétence du Tribunal Suprême (non) - Constitution - Article 22 - Droit au respect de la vie privée et familiale et au secret de la correspondance - Adjonction des articles 8-1 à 8-7 à l'Ordonnance-loi du 7 décembre 1959 sur la durée du travail - Détermination des stipulations de la convention collective ou de l'accord d'entreprise - Obligation d'information des salariés - Contreparties au bénéfice des salariés prévues par la loi - Loi du 24 juin 2021 - Article 4 - Accord d'entreprise soumis au Directeur du travail - Contrôle de l'application de l'accord d'entreprise par l'inspecteur du travail - Loi du 24 juin 2021 - Article 6 - Nullité de la convention collective ou de l'accord d'entreprise méconnaissant les dispositions légales - Loi du 24 juin 2021 - Variation du temps de travail en fonction des besoins des entreprises et des exigences de l'activité économique - Poursuite d'un but d'intérêt général - Atteinte disproportionnée au respect de la vie privée et familiale (non) - Conformité de la loi à la Constitution

TS 2021-20

LE TRIBUNAL SUPRÊME

Siégeant et délibérant en Assemblée plénière

Vu la requête présentée par l'UNION DES SYNDICATS DE MONACO, enregistrée au Greffe Général de la Principauté de Monaco le 1er septembre 2021 sous le numéro TS 2021-20, tendant à l'annulation de la loi n° 1.505 du 24 juin 2021 sur l'aménagement concerté du temps de travail ainsi qu'à la condamnation de l'État aux entiers dépens ;

CE FAIRE :

Attendu que l'UNION DES SYNDICATS DE MONACO expose que la loi n° 1.505 du 24 juin 2021, qui instaure en Principauté de Monaco l'aménagement concerté du temps de travail, permet aux entreprises 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 ;

Attendu qu'à l'appui de sa requête, l'UNION DES SYNDICATS DE MONACO soutient, en premier lieu, que la loi attaquée méconnaît l'article 28 de la Constitution relatif à l'action syndicale ; que le législateur a, en effet, prévu la possibilité d'établir un accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail, accord qui pourra être signé par, d'un côté, un employeur ou son représentant et, de l'autre, les délégués du personnel ou, à défaut, un représentant des salariés spécialement désigné à cet effet ; qu'il est seulement prévu que « *le délégué du personnel et le représentant des salariés peuvent être assistés par tout délégué syndical* » ; que, par ces dispositions, les délégués syndicaux, relégués sans aucune justification à un simple rôle d'assistants, sont délibérément exclus des négociations ; que les salariés se voient ainsi privés de saisir le délégué syndical ; qu'alors qu'en France, les accords relatifs à la mise en place de l'aménagement du temps de travail sont discutés avec les délégués syndicaux et les organisations syndicales, à Monaco, le pouvoir de négociation est attribué aux seuls délégués du personnel ; qu'en écartant le délégué syndical des négociations relatives à l'aménagement du temps de travail, le législateur a méconnu la liberté fondamentale protégée par l'article 28 de la Constitution ;

Attendu qu'en deuxième lieu, selon la requérante, dans la mesure où l'accord collectif porte sur un ou plusieurs sujets, contrairement à la convention collective de travail qui traite de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ainsi que des garanties sociales des salariés, la possibilité de modifier la répartition du temps de travail par un accord d'entreprise modifiant la durée légale de travail prévue par la loi crée, en faisant primer un accord d'entreprise sur la loi, une inversion de la hiérarchie des normes qui porte atteinte aux droits des salariés ;

Attendu que la requérante allègue, en dernier lieu, que la loi attaquée méconnaît le droit au respect de la vie privée protégé par l'article 22 de la Constitution et l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ; qu'en effet, les salariés employés depuis de nombreuses années et dont la vie familiale est organisée autour de leur rythme de travail vont soudainement voir leur quotidien bouleversé ; qu'il suffira que l'accord soit voté à la majorité simple des salariés pour être mis en œuvre dans l'entreprise ; qu'en outre, l'application de la loi attaquée va remettre en cause l'équilibre budgétaire de la famille, dans la mesure où les salariés qui effectuaient des heures supplémentaires afin d'augmenter leurs revenus se verront privés de cette possibilité ;

Vu la contre-requête, enregistrée au Greffe Général le 3 novembre 2021, par laquelle le Ministre d'État conclut au rejet de la requête ainsi qu'à la condamnation de la requérante aux entiers dépens ;

Attendu que le Ministre d'État soutient, en premier lieu, que le moyen tiré de la méconnaissance des dispositions de l'article 28 de la Constitution n'est pas fondé, dans la mesure où la loi attaquée n'exclut pas les syndicats de la négociation collective ; que, tout en réaffirmant la prééminence accordée à la convention collective, cette loi renouvelle la démocratie sociale en permettant la conclusion d'un accord d'entreprise dans les entreprises ne relevant d'aucune convention collective prévoyant un aménagement du temps de travail ; qu'elle n'emporte aucune inversion préjudiciable de la hiérarchie des normes ; qu'elle met plutôt en place une complémentarité des sources conventionnelles ; qu'elle n'exclut pas le syndicat mais ouvre le champ de la négociation aux délégués du personnel ou à un représentant des salariés élu à cet effet, qui pourront être assistés par tout délégué syndical ; qu'en ce qui concerne la place des syndicats dans la négociation collective, le Conseil constitutionnel français a considéré, dans sa décision n° 96-383 DC du 6 novembre 1996, que les dispositions des sixième et huitième alinéas du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, qui protègent respectivement la liberté syndicale et le principe de participation des travailleurs, n'attribuent pas aux organisations syndicales un monopole de la représentation des salariés en matière de négociation collective ; qu'il a affirmé que des salariés désignés par la voie de l'élection ou titulaires d'un mandat assurant leur représentativité peuvent également participer à la détermination collective des conditions de travail, dès lors que leur intervention n'a ni pour objet ni pour effet de faire obstacle à celle des organisations syndicales représentatives ; qu'en l'occurrence, la loi attaquée ne fait pas obstacle au pouvoir de négociation des organisations syndicales ; que, d'une part, conférer au syndicat le monopole de la négociation ne permet pas nécessairement de prendre en compte les intérêts particuliers des salariés d'une entreprise, qui ne peuvent être assimilés aux intérêts collectifs d'une profession ou d'une branche d'activité ; que, d'autre part, la possibilité de négociation offerte à la représentation du personnel permet de suppléer à une éventuelle carence de représentation syndicale, sans pour autant porter atteinte aux droits des salariés ;

Attendu que le Ministre d'État allègue, en deuxième lieu, que la loi confère à l'accord d'entreprise une place subsidiaire ; qu'il ressort de la jurisprudence du Tribunal du travail que les partenaires sociaux peuvent déroger à la loi dans un sens plus favorable aux salariés, sans que cela porte atteinte au caractère d'ordre public des lois régissant les relations de travail ; que la négociation offerte aux délégués du personnel ou à un représentant désigné à cet effet n'a pas d'incidence sur les garanties prévues par la loi s'agissant de la mise en place d'une organisation du travail sur une durée supérieure à la semaine, la loi ne distinguant pas entre les sources conventionnelles ; que, par ailleurs, d'autres dispositions légales, telles que celles de l'article 2 de la loi n° 822 du 23 juin 1967 sur le repos hebdomadaire, sont fondées sur une compétence alternative des délégués du personnel ou d'un syndicat avec, parfois, primauté réelle accordée aux premiers ;

Attendu que le Ministre d'État soutient, en dernier lieu, que le moyen tiré de la méconnaissance de l'article 22 de la Constitution et de l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales n'est pas fondé ; que, tout d'abord, il résulte de la décision du 18 janvier 2006, Dame R. veuve B., que le Tribunal Suprême, lorsqu'il statue sur la constitutionnalité d'une loi en vertu du 2° du A de l'article 90 de la Constitution, n'exerce aucun contrôle de sa conventionalité ; que par ailleurs, la loi attaquée ne méconnaît pas l'article 22 de la Constitution ; que la mise en œuvre de l'aménagement conventionnel du temps de travail doit recueillir un vote favorable des salariés concernés à la majorité simple, ce qui garantit une adhésion du personnel ; que la négociation d'un accord par un syndicat n'apporte pas plus de garanties que l'accord des salariés concernés, ni même une adhésion plus importante de ces salariés ; que le bouleversement des conditions de travail allégué ne présente pas un caractère excessif ; que les dispositions légales ne remettent pas en cause les durées maximales de travail autorisées ; qu'elles accordent plus de souplesse aux entreprises en fonction de leur activité et partant, une meilleure adaptabilité, garantie de meilleurs profits qui permettront ensuite de préserver au mieux les intérêts des salariés ; qu'à supposer qu'il y ait une atteinte à la vie privée des salariés, celle-ci ne présenterait aucun caractère excessif ni disproportionné au regard des intérêts portés par la loi attaquée ; qu'elle ne porte pas non plus atteinte à l'équilibre budgétaire de la famille, dans la mesure où elle n'exclut ni l'exécution, ni le paiement des heures supplémentaires ; que la prévision d'une contrepartie, outre du temps de récupération, rend de surcroît sans emport une critique de la loi tirée d'une privation de la possibilité, pour les salariés, d'augmenter leurs revenus ; que l'aménagement concerté du temps de travail, par la flexibilité créée, a pour but d'encourager les employeurs à recourir aux contrats à durée indéterminée dans des situations où il est habituellement d'usage de recourir aux contrats à durée déterminée, notamment pendant les périodes d'activités hautes ;

Vu la réplique, enregistrée au Greffe Général le 2 décembre 2021, par laquelle l'UNION DES SYNDICATS DE MONACO tend aux mêmes fins que la requête et par les mêmes moyens ;

Attendu qu'en premier lieu, la requérante maintient que la loi attaquée méconnaît l'article 28 de la Constitution ; que tout d'abord, la loi emporte bien l'exclusion des délégués syndicaux et des organisations syndicales de la négociation collective ; que la référence à la Constitution française ne saurait avoir une quelconque pertinence ; que dans le pays voisin, la négociation est par principe réservée aux organisations syndicales ; que dans sa décision n° 96-383 DC du 6 novembre 1996, le Conseil constitutionnel a confirmé que le principe est la négociation avec les délégués syndicaux, cette négociation ne pouvant être ouverte avec les délégués du personnel qu'en l'absence des premiers ; qu'il a vérifié que la loi assure aux organisations syndicales un « rôle effectif dans la procédure de négociation » ; que la loi monégasque fait, quant à elle, obstacle au pouvoir de négociation des organisations syndicales, puisqu'elle ne les évoque pas et que le pouvoir de négocier est exclusivement attribué au délégué du personnel ; que, contrairement à ce que soutient le Ministre d'État, la requérante ne revendique pas un monopole de la négociation par les organisations syndicales mais constate que les délégués syndicaux et les organisations syndicales ont été délibérément exclus par la loi attaquée, celle-ci ne leur réservant qu'une simple possibilité d'assistance du délégué du personnel ou du représentant

des salariés ; que cette exclusion va à l'encontre de l'essence même de la mission du délégué syndical, dont le rôle est d'obtenir des améliorations des droits des salariés par la négociation et la conclusion d'accords, et prive les salariés d'intervenants fondamentaux pour la défense de leurs intérêts ;

Attendu que l'UNION DES SYNDICATS DE MONACO fait valoir, en deuxième lieu, que la jurisprudence du Tribunal du travail évoquée par le Ministre d'État n'est pas pertinente en l'espèce ; qu'il reconnaît lui-même la méconnaissance par la loi attaquée de la hiérarchie des normes, dans la mesure où il cherche à lui trouver une justification ; que, si une convention collective peut déroger à la loi dans un sens plus favorable au salarié, on ne peut valablement considérer que les dispositions instituant la possibilité d'aménager le temps de travail soient des dispositions plus favorables aux salariés ; que l'exemple tiré de la loi n° 822 du 23 juin 1967 sur le repos hebdomadaire est tout aussi inopérant ; qu'en effet, la possibilité de mettre en place le travail le dimanche ne résulte pas d'un accord d'entreprise ; qu'ensuite, il ne s'agit pas d'une négociation mais d'une simple consultation ; qu'enfin, les délégués syndicaux ne sont pas relégués à une simple assistance mais se voient attribuer le même rôle que les délégués du personnel ;

Attendu que la requérante précise, en dernier lieu, que la référence à l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales vient au soutien du moyen principal tiré de la méconnaissance de l'article 22 de la Constitution ; que le Ministre d'État reconnaît que la loi attaquée bénéficie aux entreprises, sans préciser en quoi elle permettrait de préserver au mieux les intérêts des salariés ; que, par ailleurs, le régime des heures supplémentaires se trouve modifié par la loi ; qu'un salarié accomplissant des heures supplémentaires voit, par la modulation du temps de travail et la détermination des heures supplémentaires par rapport à la période de référence, disparaître les heures supplémentaires qu'il pouvait effectuer jusqu'alors ; que les problématiques survenues à la suite de l'instauration de cette modulation du temps de travail ont rapidement été identifiées dans le pays voisin, lequel l'a instituée à la fin des années 1990 ; qu'un article du journal L'Express datant de 2003 illustre à quel point l'annualisation du temps de travail conduit à l'impossibilité pour les salariés d'effectuer des heures supplémentaires et à la désorganisation de la vie familiale ; qu'en raison tant de l'impact sur la rémunération des salariés que de cette désorganisation de la vie privée et familiale, la requérante maintient qu'il y a bien méconnaissance de l'article 22 de la Constitution ;

Vu la duplique, enregistrée au Greffe Général le 4 janvier 2022, par laquelle le Ministre d'État conclut au rejet de la requête par les mêmes moyens que la contre-requête ;

Attendu que le Ministre d'État ajoute, en premier lieu, en ce qui concerne la méconnaissance alléguée de l'article 28 de la Constitution, que la loi attaquée n'exclut pas les syndicats de la négociation collective ; que la disposition par laquelle le délégué du personnel ou un représentant des salariés spécialement désigné peuvent, dans le cadre de la conclusion d'un accord d'entreprise, être assistés par tout délégué syndical, n'induit aucune exclusion de principe du délégué syndical du champ de la négociation ; que, certes, la négociation collective fait bien partie des attributions du délégué syndical, mais le monopole syndical ou l'exclusivité de la prérogative de négociation ne résultent d'aucune exigence constitutionnelle ; que la Constitution confère à chacun, par l'action syndicale, le droit de défense des droits et intérêts de sa profession, sans interdire son aménagement ; qu'en toute hypothèse, il ne saurait y avoir un quelconque monopole là où le délégué syndical fait défaut, c'est-à-dire dans les entreprises ne comportant pas le nombre de salariés nécessaires pour permettre la désignation d'un délégué syndical, soit un effectif de 40 salariés par application de la loi n° 957 du 18 juillet 1974 relative à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise ; que l'argumentation de la requérante ne tient compte ni du caractère subsidiaire conféré à l'accord d'entreprise, ni de l'impact de la loi, circonscrit aux seules hypothèses dans lesquelles un accord sera conclu ; qu'elle se contredit lorsqu'elle reproche une exclusion délibérée des délégués syndicaux du champ de la négociation, tout en regrettant une limitation de leur intervention réduite à une assistance subsidiaire ; que le principe d'assistance est en effet antinomique avec celui d'une exclusion ; que le délégué du personnel est à même de parvenir, comme le délégué syndical, par la conclusion d'un accord d'entreprise, à une amélioration des droits des salariés ; qu'en réalité, la requérante défend un domaine de prérogatives exclusives qui n'existe pas et dénie au délégué syndical la fonction d'assistance qui lui est offerte par la loi attaquée ;

Attendu que le Ministre d'État fait valoir, en deuxième lieu, que la prééminence éventuellement attribuée à un accord n'a pas d'incidence sur les garanties prévues par la loi s'agissant de la mise en place d'une organisation du travail sur une durée supérieure à la semaine ; qu'en outre, la possibilité de négociation offerte aux délégués du personnel ou à un représentant désigné à cet effet, parfaitement au fait des besoins des salariés de l'entreprise à laquelle ils appartiennent, va dans le sens d'une meilleure garantie de leurs intérêts ;

Attendu que le Ministre d'État soutient, en dernier lieu, qu'il est inopérant de soutenir que l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales viendrait « *en renfort* » de l'article 22 de la Constitution ; qu'en l'absence de tout contrôle de conventionalité, les dispositions de la convention ne sont en effet pas invocables ; que, s'agissant des heures supplémentaires, la loi attaquée ne prohibe ni l'exécution, ni a fortiori le paiement d'heures supplémentaires ; qu'enfin, un article paru dans le journal L'Express en France en 2003 ne peut être en mesure d'établir une atteinte grave au droit au respect de la vie privée et familiale, par l'impact sur la rémunération des salariés ou sur l'organisation de leur vie privée et familiale ; que la modification du régime des heures supplémentaires est la conséquence de la mise en place de l'annualisation ; que la loi attaquée prévoit, outre une contrepartie en repos, l'existence d'une contrepartie pécuniaire à la réalisation d'heures supplémentaires ; qu'ainsi, il ne résulte pas de la loi attaquée une logique de disparition des heures supplémentaires, une computation différente ne s'assimilant pas à une perte de droits ;

SUR CE,

Vu la loi attaquée ;

Vu les autres pièces produites et jointes au dossier ;

Vu la Constitution, notamment ses articles 22, 28 et 90 ;

Vu l'Ordonnance Souveraine n° 2.984 du 16 avril 1963 modifiée, sur l'organisation et le fonctionnement du Tribunal Suprême ;

Vu la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, notamment son article 8 ;

Vu la loi n° 416 du 7 juin 1945 modifiée, sur les conventions collectives de travail ;

Vu la loi n° 459 du 19 juillet 1947 modifiée, portant modification du statut des délégués du personnel ;

Vu l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959 modifiée, sur la durée du travail ;

Vu l'Ordonnance du 2 septembre 2021 par laquelle le Président du Tribunal Suprême a désigné Monsieur Pierre de MONTALIVET, Membre titulaire, comme rapporteur ;

Vu l'Ordonnance du 10 janvier 2022 par laquelle le Président du Tribunal Suprême a renvoyé la cause à l'audience de ce Tribunal du 18 février 2022 ;

Vu le procès-verbal de clôture de Madame le Greffier en Chef en date du 12 janvier 2022 ;

Où Monsieur Pierre de MONTALIVET, Membre titulaire du Tribunal Suprême, en son rapport ;

Où Maître Aurélie SOUSTELLE, Avocat au Barreau de Nice, pour l'UNION DES SYNDICATS DE MONACO ;

Où Maître François MOLINIE, Président de l'Ordre des Avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation de France, pour le Ministre d'État ;

Où Monsieur le Premier Substitut en ses conclusions par lesquelles il s'en remet à la sagesse du Tribunal Suprême ;

La parole ayant été donnée en dernier aux parties ;

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ

1. Considérant que l'UNION DES SYNDICATS DE MONACO demande, sur le fondement du 2° du A de l'article 90 de la Constitution, l'annulation de la loi du 24 juin 2021 sur l'aménagement concerté du temps de travail ;

Sur le moyen tiré de « la méconnaissance de la hiérarchie des normes en droit du travail »

2. Considérant qu'aucune norme constitutionnelle ne fait obstacle à ce que le législateur renvoie à des conventions collectives ou à des accords d'entreprise la détermination de modalités d'aménagement du temps de travail, sous réserve du respect des droits et libertés garantis par la Constitution ;

3. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que le moyen tiré de ce que la loi attaquée méconnaîtrait « la hiérarchie des normes en droit du travail » ne peut, en tout état de cause, qu'être écarté ;

Sur le moyen tiré de la méconnaissance de la liberté syndicale

4. Considérant qu'aux termes du premier alinéa de l'article 28 de la Constitution : « Toute personne peut défendre les droits et intérêts de sa profession ou de sa fonction par l'action syndicale » ;

5. Considérant, d'une part, que la loi du 24 juin 2021 habilite, dans les conditions qu'elle précise, une convention collective de travail ou, à défaut, un accord d'entreprise, à répartir la durée du travail sur une période de référence supérieure à la semaine sans toutefois que cette période ne puisse excéder une année ; qu'elle prévoit notamment que la convention collective de travail conclue pour une entreprise ou l'accord d'entreprise signé recueille le vote favorable à la majorité simple des salariés concernés par l'aménagement du temps de travail ;

6. Considérant, d'autre part, que la même loi prévoit que, dans les cas limitativement prévus par le législateur, 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 ; qu'elle précise que le délégué du personnel et le représentant des salariés peuvent être assistés par tout délégué syndical ; que la loi définit notamment les modalités d'élection du représentant des salariés spécialement désigné ;

7. Considérant, tout d'abord, qu'en permettant que l'aménagement concerté du temps de travail soit autorisé et régi par un accord d'entreprise 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 législateur a entendu faciliter la conclusion d'accords entre employeurs et représentants des salariés et ainsi favoriser la mise en place d'un aménagement concerté du temps de travail, notamment dans les entreprises de taille réduite ; qu'il a ainsi poursuivi un but d'intérêt général ;

8. Considérant, ensuite, qu'il résulte de la loi attaquée qu'un accord d'entreprise ne peut être conclu en vue d'aménager le temps de travail qu'à défaut de convention collective de travail y procédant elle-même ; que, dès lors, un tel accord présente en la matière un caractère subsidiaire par rapport à la convention collective de travail, nationale ou spécifique, signée par un ou plusieurs syndicats ou une fédération de syndicats de salariés, légalement constitués ;

9. Considérant, enfin, qu'il résulte des dispositions attaquées que le délégué du personnel ou le représentant des salariés peut être assisté par tout délégué syndical dans le cadre de la négociation de l'accord d'entreprise ;

10. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les dispositions de la loi attaquée ne portent pas une atteinte disproportionnée à la liberté syndicale ;

Sur le moyen tiré de la méconnaissance du droit au respect de la vie privée et familiale

11. Considérant, en premier lieu, qu'en vertu des dispositions du 2° du A de l'article 90 de la Constitution, le Tribunal Suprême n'est compétent pour statuer sur les recours en annulation en matière constitutionnelle que s'ils ont pour objet une atteinte aux droits et libertés consacrés par le titre III de la Constitution ; que, dès lors, il n'appartient pas au Tribunal Suprême d'apprécier la conformité des lois aux conventions internationales auxquelles la Principauté de Monaco est partie ; que l'UNION DES SYNDICATS DE MONACO ne peut ainsi utilement se prévaloir, pour demander l'annulation de la loi qu'elle attaque, de ce qu'elle méconnaîtrait l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

12. Considérant, en second lieu, que l'article 22 de la Constitution dispose : « *Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale et au secret de sa correspondance* » ;

13. Considérant que la loi du 24 juin 2021 ajoute des articles 8-1 à 8-7 à l'Ordonnance-loi du 2 décembre 1959 sur la durée du travail ; que ces nouvelles dispositions prévoient que toute convention collective de travail ou tout accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail doit notamment prévoir le nombre d'heures compris dans la période de référence, les amplitudes maximale et minimale hebdomadaires de travail dans l'entreprise sur la période de référence, la contrepartie octroyée aux salariés concernés par l'aménagement du temps de travail ainsi que les conditions et les délais de prévenance en cas de modification de la durée ou de l'horaire de travail ; qu'ainsi qu'il a été dit, l'aménagement du temps de travail résultant de la convention collective de travail ou de l'accord d'entreprise doit être approuvé par la majorité simple des salariés concernés par cet aménagement ;

14. Considérant que les mêmes dispositions précisent que, dans les entreprises ayant mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les salariés doivent être informés, dans un délai qui ne peut être inférieur à quatorze jours calendaires, de tout changement dans la répartition de leur durée de travail ; que les salariés dont le temps de travail est ainsi aménagé doivent bénéficier de l'une au moins des contreparties prévues par la loi, à savoir, d'une part, 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, et, d'autre part, un temps de récupération crédité sur un compte épargne temps et correspondant à 10 % au moins des heures de travail accomplies au-delà de trente-neuf heures par semaine, ou de la durée considérée comme équivalente, ou de la durée fixée dans le contrat ; que les heures supplémentaires sont, en principe, celles effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de trente-neuf heures ou de la durée considérée comme équivalente, calculée sur la période de référence ; que le dispositif d'aménagement du temps de travail ne peut avoir pour effet ni d'autoriser une durée de travail supérieure à quarante-huit heures par semaine, ni de porter atteinte aux dispositions légales ou conventionnelles relatives au temps de repos ;

15. Considérant qu'il résulte, enfin, de l'article 4 de la loi attaquée que l'accord d'entreprise relatif à un aménagement du temps de travail est soumis à l'accord préalable du Directeur du travail qui s'assure de sa conformité aux dispositions légales et réglementaires applicables ; que l'Inspection du travail veille ensuite à la bonne application de l'accord d'entreprise ; que l'article 6 de la même loi précise, en outre, que toute clause d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise relatif à un aménagement du temps de travail méconnaissant les dispositions de la loi attaquée est nulle et de nul effet ;

16. Considérant d'une part, qu'en adoptant la loi du 24 juin 2021, le législateur a entendu permettre de faire varier le temps de travail en fonction des besoins des entreprises et des exigences de l'activité économique tout en offrant les garanties nécessaires aux salariés concernés ; qu'il a également souhaité adopter un dispositif permettant d'éviter les licenciements économiques résultant, dans certains secteurs économiques, de périodes creuses d'activité induites par la saisonnalité ; qu'il a ainsi poursuivi un but d'intérêt général ;

17. Considérant, d'autre part, qu'il résulte des dispositions attaquées que tout aménagement du temps de travail est négocié par les représentants des salariés et doit recueillir l'accord de la majorité des salariés concernés par cet aménagement ; que les conditions dans lesquelles la durée hebdomadaire de travail peut être aménagée sont précisées dans l'accord conclu, dans le respect de l'encadrement du temps de travail prévu par la loi ; que les salariés sont informés dans un délai raisonnable de tout changement dans la répartition de leur durée de travail ; qu'en cas de dépassement de la durée hebdomadaire de trente-neuf heures, ils bénéficient de contreparties consistant en une compensation salariale ou un temps de récupération supplémentaire ; que la mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail ne fait pas obstacle à l'accomplissement et à la rémunération d'heures supplémentaires ; que les services de l'État sont chargés de contrôler l'aménagement du temps de travail par les entreprises ; que les conventions collectives de travail et les accords d'entreprise aménageant le temps de travail peuvent comporter des stipulations plus favorables pour les salariés que les garanties prévues par la loi ;

18. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les dispositions de la loi attaquée ne portent pas une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie privée et familiale ;

19. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que l'UNION DES SYNDICATS DE MONACO n'est pas fondée à demander l'annulation de la loi du 24 juin 2021 sur l'aménagement concerté du temps de travail ; que sa requête doit, par suite, être rejetée ;

Décide :

Article 1er

La requête de l'UNION DES SYNDICATS DE MONACO est rejetée.

Article 2

Les dépens sont mis à la charge de l'UNION DES SYNDICATS DE MONACO.

Article 3

Expédition de la présente décision sera transmise au Ministre d'État.

Ainsi délibéré et jugé par le Tribunal Suprême de la Principauté de Monaco, composé de Messieurs Didier LINOTTE, Officier de l'Ordre de Saint-Charles, Président, Didier RIBES, Chevalier de l'Ordre de Saint-Charles, Vice-président, Philippe BLACHER, Pierre de MONTALIVET, rapporteur, Membres titulaires, et Madame Magali INGALL-MONTAGNIER, Chevalier de l'Ordre de Saint-Charles, Membre suppléant ; et prononcé le quatre mars deux mille vingt-deux en présence du Ministère public, par Monsieur Didier LINOTTE, assisté de Madame Virginie SANGIORGIO, Chevalier de l'Ordre de Saint-Charles, Greffier en Chef.

Le Greffier en Chef, Le Président.