

Proposition de loi n° 262 relative au compte épargne-temps

<i>Type</i>	Proposition de loi
<i>Commission saisie</i>	Intérêts Sociaux et Affaires Diverses
<i>Adoption en Séance Publique</i>	28 novembre 2024
<i>Réception par le Gouvernement</i>	5 décembre 2024
<i>Transformation en projet de loi</i>	28 mai 2025
<i>Thématiques</i>	Contrats de travail ; Conditions de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/proposition/262>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Dispositif

Article 1er

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

Article 2

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

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

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

Article 3

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

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

Article 4

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

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

Article 5

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

Article 6

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

La convention collective de travail ou la décision de l'employeur peut également prévoir un dispositif d'assurance ou de garantie des droits acquis pour le montant excédant les plafonds prévus à l'alinéa précédent, par une société ou compagnie préalablement autorisée par arrêté ministériel à garantir ces sommes.

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

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

Article 7

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

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

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

Article 8

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

Article 9

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

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

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

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

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

Article 10

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

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

1°) une rémunération à hauteur de 10% au moins des heures de travail accomplies au-delà de trente-neuf heures par semaine, ou de la durée considérée comme équivalente, ou de la durée fixée dans le contrat, sans préjudice, le cas échéant, du paiement des heures supplémentaires conformément à l'article 8-4 ;

2°) un temps de récupération crédité sur un compte épargne temps dans les conditions prévues par la loi n° X. XXX relative au compte épargne-temps et correspondant à 10% au moins des heures de travail accomplies au-delà de trente-neuf heures par semaine, ou de la durée considérée comme équivalente, ou de la durée fixée dans le contrat. »

Article 11

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