



## PROPOSITION DE LOI 262 RELATIVE AU COMPTE EPARGNE-TEMPS

### Avis du Haut Commissariat à la Protection des Droits, des Libertés et à la Médiation

Par courrier en date du 11 juillet 2024, le Président du Conseil National a sollicité l'avis du Haut Commissariat sur la proposition de loi n° 262 relative au compte épargne-temps. En accord avec l'exposé des motifs de la proposition soumise, le Haut Commissariat se félicite que le législateur propose d'améliorer les possibilités existantes de d'utilisation d'un tel dispositif et incite à son instauration dans le secteur public également. En effet, l'adoption de dispositions similaires dans le secteur public éviterait toute possible interprétation discriminatoire sur une législation différenciée entre secteur privé et secteur public.

Le Haut Commissariat estime toutefois que certaines précisions mériteraient d'être apportées à la présente proposition. En effet, bien que son article 1<sup>ER</sup> livre une définition de ce que le législateur entend par « compte épargne temps », ces éléments ne sont pas assez précis pour répondre à l'objectif de définition claire tel que l'on peut raisonnablement l'attendre dans ce type de dispositif. Il y est par exemple question, pour le salarié, de « *bénéficiaire 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* ». Or, et si la question des modalités de clôture du CET sont partiellement évoquées dans la suite de la proposition, ce n'est pas le cas de la question des modalités d'alimentation du CET.

Aussi, et afin de compléter l'entièreté du dispositif, le Haut Commissariat estime qu'il serait bon de préciser ces deux points, à savoir : l'encadrement des modalités d'alimentation du CET et l'encadrement des modalités de clôture du CET.

#### 1. Encadrement des modalités d'alimentation du CET

Par comparaison avec ce que propose le pays voisin en termes de régulation du CET, le Haut Commissariat invite le législateur monégasque à préciser quatre points : qui alimente, avec quoi, comment et dans quelle(s) limite(s).

L'article 4 de la présente proposition renvoie à la convention collective ou la décision de l'employeur pour déterminer les modalités de versements sur le CET. Si nous entendons la logique qui sous tend cet article, nous souhaitons en revanche insister sur le nécessaire apport de précisions, principalement pour que l'élaboration de la convention collective puisse se faire dans un certain cadre et que la décision de l'employeur à laquelle renvoie l'article 4 soit également encadrée.

Il serait alors judicieux de **préciser à quelle fréquence il est possible d'alimenter le compte et si l'accord de l'employeur est nécessaire ou pas**. Le Haut Commissariat recommande à cet égard, et par anticipation, une totale autonomie du salarié dans la gestion de son compte.

Si l'article 5 de la présente proposition pose les prémices de ce qui peut alimenter le CET, il reste que pour le Haut Commissariat ce point mériterait d'être, d'une part, précisé, et, d'autre part, corrigé. L'article 5 conditionne le dépôt de temps sur le CET à un excès des 24 jours ouvrables autorisés pour les congés. Dans le pays voisin, en comparaison, le salarié peut affecter sur son CET, sa 5<sup>e</sup> semaine de congés annuels ; des congés supplémentaires pour fractionnement ou issus de droits conventionnels ;



des périodes de repos non pris ; des rémunérations diverses comme, par exemple, des primes. Dans le même moment, l'employeur peut lui aussi alimenter ce compte avec, notamment, les heures supplémentaire accomplies par le salarié.

Le Haut Commissariat appelle donc l'attention du législateur sur l'importance de permettre tant au salarié qu'à l'employeur d'alimenter ce CET. **Cette double alimentation** permettrait ainsi de constituer un CET plus dense pour le salarié et participerait donc d'une plus grande motivation et investissement au travail. Outre cette double alimentation, il apparaît que la variété des objets (temps à récupérer ou argent transformé en temps) pouvant être versé sur le CET donne une plus grande liberté au salarié quant à son usage.

Par ailleurs, le Haut Commissariat estime que l'article 8, qui prévoit l'exonération des cotisations sociales pour l'employeur et le salarié pourrait être amélioré afin de revaloriser la période de temps pouvant bénéficier de l'exonération des cotisations sociales pour une période supérieure à 10 jours.

Dans la même dynamique, la réglementation de l'article 10 mérite d'être revue : **le cas du télétravail** n'est aucunement prévu alors même que cette possibilité constitue tout à la fois une pratique répandue en Principauté et un aménagement des conditions de travail progressiste auquel les entreprises ne peuvent plus couper. Le Haut Commissariat recommande donc que la question du télétravail et du comment capitaliser du temps sur son CET même en étant en télétravail soit débattue et prévue dans le projet de loi à venir.

De manière plus générale le Haut Commissariat estime que ces améliorations permettraient au salarié de pleinement profiter de son temps épargné et impulserait une dynamique de bien-être au travail qui est aujourd'hui fondamentale. La nouvelle génération de professionnels est en effet très sensible aux conditions de travail : flexibilité, liberté, nomadisme, autonomie, sont devenus des termes clés. **Travail doit rimer avec respect de l'individu et bien être.**

## 2. Encadrement des modalités de clôture du CET

L'article 7 de la proposition soumise prévoit les cas de rupture du contrat de travail. Au regard des dispositions de l'article 6 de la loi n. 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail, le Haut Commissariat estime qu'il serait bon de préciser que les dispositions de l'article 7 s'appliquent quant bien même l'employeur ait eu recours à l'article 6 de la loi n°729 du 16 mars 1963 sur les contrats de travail. Aussi, et dans le prolongement de cette logique, la question de savoir qui est à l'initiative de la rupture de contrat, dans un tel cas, mérite d'être précisée au sein de l'article 7.

De même, il serait souhaitable d'envisager **la question du départ à la retraite** et des modalités de perception de l'indemnité lorsque le contrat de travail prend fin de manière naturelle et légale : doit-on dans ce cas appliquer les mêmes modalités que lors d'une rupture ? Si oui, il faudrait alors le préciser. Si non, il faudrait alors songer à un nouvel article.

En conclusion, le Haut Commissariat indique qu'il lui semble qu'afin d'attirer de nouveaux talents en Principauté, il les mesures impulsées devraient l'être plus franchement, faisant de la Principauté un secteur de recrutement encore plus attractif et tourné vers l'innovation et la prise en compte des besoins de jeunes professionnels arrivant sur le marché de l'emploi.