

Temps de travail : ce qui

Pour contrer la crise et proposer « une alternative aux plans sociaux », le gouvernement a écrit un projet de loi sur l'aménagement du temps de travail. On vous décrypte le texte

Il fut discuté, âprement contesté par certains (*lire ci-contre*), puis ajusté à plusieurs reprises. Au terme d'un mois d'échanges et de réunions de travail avec les partenaires sociaux et d'un aller-retour au Conseil national, le gouvernement princier a définitivement accouché d'un projet de loi sur « l'aménagement concerté du temps de travail ». En ces temps de crise sanitaire – cela n'est plus un secret que la situation s'aggrave et s'éternise – l'exécutif monégasque qualifie le texte comme une « alternative à la mise en œuvre de plans sociaux »^(*). L'objectif affiché, donc : éviter la casse sociale avec cet outil complétant ceux déjà en vigueur pour soutenir une économie locale vulnérable, à l'instar du Chômage total temporaire renforcé (CTTR) dont l'enveloppe octroyée par l'État flirte, pour l'heure, avec les 100 millions d'euros. Une nuance, toutefois : là où le CTTR versé au salarié ne représente « que » 83 % du salaire net, le projet de loi, lui, prévoit un maintien de 100 % de la rémunération. Décryptage en cinq points des grandes lignes de ce projet de loi.

■ Quel est le principe de ce projet de loi ?

Quand on évoque l'annualisation du temps de travail, de quoi parle-t-on concrètement ? Le projet de loi, s'il est adopté, permettra aux employeurs de jouer sur les volumes horaires hebdomadaires des salariés pour s'adapter au contexte économique et, de fait, à l'activité changeante de l'entreprise. En clair : pour un salaire équivalent, vous pourrez être amené à travailler cinq heures dans la semaine, en saison morte, puis, en haute saison, effectuer 43h par semaine. L'un compensant l'autre. « Ce texte permet au salarié de garder son emploi et sa pleine rémunération et permet à l'employeur de



Le gouvernement juge pertinent un projet de loi d'aménagement du temps de travail dans un pays comme Monaco, où bon nombre d'activités sont saisonnières. (illustration Jean-François Ottonello)

maintenir son activité en organisant avec souplesse le temps de travail sans devoir licencier », résume Didier Gernerding, conseiller de gouvernement-ministre des Affaires sociales et de la Santé. Au cœur des entreprises voulant bénéficier de cette souplesse – ce n'est pas obligatoire –, un accord doit être négocié dans les six mois suivant la mise en œuvre de la loi. Soit par convention collective, soit par accord d'entreprise entre l'employeur et les salariés ou les délégués du personnel, selon la taille de l'effectif. Une fois l'accord conclu entre les parties prenantes, celui-ci dure entre 1 et 12 mois, sans renouvellement possible. Une période limitée, donc. Enfin, il peut être dénoncé à tout moment, à la majorité des salariés concernés.

■ Quels sont les garde-fous ?

Le premier, âprement obtenu par

la FZSM et non des moindres : l'employeur s'engage, pendant la durée de l'accord, à ne pas licencier le salarié concerné par l'aménagement du temps de travail. Un point qui provoque l'ire de la FEDEM. D'autres garde-fous encadrent les amplitudes horaires de travail qui viendront compenser les périodes plus creuses, c'est-à-dire moins de 39h hebdomadaires : pas plus de 46 h sur une période de douze semaines ; pas plus de 48h au cours d'une même semaine ; pas plus de 10h par jour, sauf autorisation de l'inspection du travail pour motif exceptionnel.

■ Qu'en est-il des heures supplémentaires ?

Certains représentants des employeurs souhaitent la minoration du paiement des heures supplémentaires. Une vision non partagée par le gouvernement. « On ne touche pas aux modalités de rétribution des

heures supplémentaires », confirme Didier Gernerding. Ainsi, au-delà de la durée de travail établi par l'accord, le bonus payé des heures supplémentaires demeure inchangé, en accord avec la législation actuelle.

■ Quelles sont les exceptions ?

Si le champ d'application du projet de loi ratisse large, il n'intègre pas le milieu hospitalier, public comme privé. « Cette exception se justifie en raison de la situation sanitaire actuelle nécessitant une mobilisation et une vigilance permanente des personnels excluant l'existence de périodes hautes et basses », peut-on lire dans le projet de loi. Par ailleurs, l'accord d'aménagement du temps de travail « ne s'impose pas au salarié à temps partiel pour qui l'horaire de travail a été considéré comme un élément essentiel et déterminant de la conclusion du contrat de travail ». Un parent gar-

De quoi parle-t-on ?

L'annualisation du temps de travail est la possibilité d'adapter le temps de travail aux variations d'activité. Par accord entre l'employeur et les salariés, le dispositif permet de modifier la durée hebdomadaire du travail sur l'année, avec des périodes hautes et des périodes basses. La charge de travail sera, donc, plus intense ou plus creuse selon les saisons.

dant ses enfants le mercredi, un salarié cumulant deux emplois ou étudiant suivant des cours en parallèle, par exemple.

■ Quand le projet de loi va-t-il être voté au Conseil national ?

Le gouvernement espère que les premiers accords d'entreprises interviendront au plus tard en janvier. « Nous sommes en période d'urgence économique. La crise, c'est maintenant. La réponse, c'est tout de suite. C'est maintenant qu'il faut sauver des emplois », martèle Didier Gernerding. La balle est désormais dans le camp du Conseil national qui a reçu le projet de loi le 23 octobre. Lequel doit être étudié en commissions – sans doute amendé –, discuté avec les partenaires sociaux avant d'être voté dans l'Hémicycle. Selon nos sources, dans les couloirs du Conseil national se « pose la question de l'opportunité de ce texte dans un climat social déjà tendu par la crise. Ce texte a mis des mois à parvenir sur le bureau de l'Assemblée. Les élus prendront le temps nécessaire et organiseront les consultations indispensables à la concertation. »

THIBAUT PARAT
tparat@nicematin.fr

* Au 27 octobre, 373 personnes (de 26 entreprises) étaient concernées, selon l'inspection du travail.

peut changer dans la loi

Pour ou contre ? Ce qu'en pensent les partenaires sociaux

POUR

1 Cédric Lanari, président de la Fédération des syndicats de salariés de Monaco (F2SM)

« La F2SM, dans sa volonté de dialogue et de concertation, a été la seule fédération à assister à toutes les réunions initiées par le gouvernement pour défendre l'intérêt des salariés. Le thème initial était de trouver des solutions pour conserver les emplois dans cette période inédite. À la suite de la proposition de la FEDEM, concernant l'aménagement concerté du temps de travail, notre Fédération a proposé plusieurs garde-fous (lire page précédente) afin de préserver les conditions de travail des salariés. L'une de nos demandes fortes, qui fut acceptée après plusieurs échanges notamment par le biais d'une réunion constructive avec Pierre Dartout et Didier Gamedinger, est que l'employeur s'engage à ne procéder à aucun licenciement de type économique durant la durée de cet accord. Cet engagement permet de conserver l'esprit de ce projet de loi quant à la préservation de l'emploi. »

collaborateurs en fonction des nécessités de service. Or, de novembre au mois de mars nos agendas sont presque vides. De ce fait, les différents acteurs de nos métiers se sont adaptés, notre convention collective prévoit déjà un aménagement horaire pour le personnel rémunéré au pourcentage service. Le monde du travail doit évoluer, pour les exploitants, comme pour les salariés. Ce projet soulève de la part syndicale une colère qui me semble excessive surtout qu'aucun accord ne peut se faire sans la signature de la majorité des délégués du personnel. Notre seul souci est de pérenniser nos entreprises, et de maintenir les emplois. »

MITIGÉ

2 Philippe Ortell, président de la Fédération des entreprises monégasques (FEDEM)

« Nous sommes très favorables à un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, pouvant aller jusqu'à l'année. Cela permettrait aux entreprises de mieux surmonter leur baisse d'activité, et donc de préserver des emplois, en modulant le temps de travail par la conclusion d'un accord d'entreprise (...) Le gouvernement a changé son projet de loi et imposé une abstention de licencier, pour motif économique, les salariés concernés par l'accord pendant les 12 mois que dure cet accord. Un grand nombre de nos membres ne prendra pas le risque de cette interdiction car l'avenir est trop incertain, les derniers rebondissements en France en sont la preuve ! C'est réellement dommage d'imposer des contraintes idéologiques dans notre pays, où la li-

3 Alberte Escande, présidente de l'Association des industries hôtelières monégasques (AIHM)

« L'aménagement concerté du temps de travail a pour but de mettre la priorité sur la préservation de l'emploi. Il a le mérite d'ouvrir des négociations par branche et même établissement par établissement. Dans l'hôtellerie et la restauration, nos besoins sont fluctuants. Le Grand Prix, le Yacht Show, les rendez-vous de septembre, la période estivale, sont des périodes de fortes activités. Il est donc impératif de pouvoir adapter la présence de nos



Les partenaires sociaux s'expriment sur ce projet de loi dont la vocation première est destinée à surmonter la crise.

(Archives Monaco-Matin & DR)

berté d'entreprendre est un droit constitutionnel et un des piliers du succès économique de Monaco. En ce moment, très peu d'entreprises ont demandé les allègements de charges sociales prévues dans les aides car, là aussi, il y a une interdiction de licencier ! Pour nos patrons de PME de 10 personnes, il faut faire simple et permettre des adaptations rapides en fonction de la situation économique sans contrainte administrative. Ce texte ne le permet pas. C'est regrettable. »

CONTRE

4 Olivier Cardot, secrétaire général adjoint de l'Union des syndicats de Monaco (USM)

« L'USM est fermement opposée à ce projet. S'il était voté, il aggraverait lourdement les conditions de vie et de rémunération de l'ensemble des salariés du secteur privé. Il a une dimension antisociale de grande portée. Dernière un discours humaniste, esquivant la réflexion sur les enjeux d'une relance par l'économie réelle, le gouvernement propose à la hâte de nouveaux sacrifices aux salariés, actionnaires et patronat demeurant à l'abri de toute "disposition innovante" qui les mettraient à contribution. Présentant cette mesure comme une "alternative" aux "plans sociaux", plus clairement, aux licenciements collectifs, à aucun moment l'exposé des motifs ne fait la démonstration que ces dispositions permettraient de sauver des emplois. D'ailleurs, rappelons que la mise en place de l'annualisation en France a généré un nombre d'emplois ridicule. Les salariés de ce pays n'ont pas besoin d'un texte régressif, ils ont besoin de justice sociale ! »