

[DROIT SOCIAL] L'AMÉNAGEMENT CONCERTÉ DU TEMPS DE TRAVAIL EN PRINCIPAUTÉ

Saisonnalité et mesures sanitaires. Afin de limiter les licenciements économiques, le Gouvernement princier a déposé au Conseil National le 23 octobre 2020 le projet de loi n° 1025 sur l'aménagement concerté du temps de travail, afin de doter la Principauté d'un outil temporaire et supplémentaire pour éviter des licenciements économiques aux périodes creuses induites par la saisonnalité et par les mesures sanitaires. Il offre une réponse ciblée et circonstanciée aux conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire.

Équilibre. En substance, ce texte permet au salarié de garder son emploi et sa pleine rémunération (à la différence du C.T.T.R : chômage total temporaire renforcé). Il permet à l'employeur de maintenir son activité en organisant avec plus de souplesse le temps de travail, sans besoin de licencier.

Quelles en sont les grandes lignes ?

DOMAINE

Domaine matériel (aménagement mais non modification du contrat de travail). L'aménagement concerté du temps de travail n'est pas une modification du contrat de travail. Il s'impose à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective ou de l'accord d'entreprise.

Toutefois, l'accord du salarié est requis pour les contrats à temps partiel (d'une durée inférieure à 39 heures par semaine) dès lors que les parties ont manifesté leur intention d'ériger l'horaire convenu comme élément essentiel et déterminant du contrat de travail.

Domaine personnel (les entreprises concernées). Peuvent mettre en place un aménagement concerté du temps de travail les établissements industriels, commerciaux, artisanaux ou agricoles, les offices ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et les associations sans distinction de forme et d'objet.

Domaine temporel (délai de mise en œuvre, durée). L'aménagement concerté du temps de travail doit intervenir dans le délai de six mois à compter de la publication du texte. Les accords d'aménagement ne pourront avoir une durée supérieure à un an.

MODALITÉS

Instrumentum. La mise en place de l'aménagement concerté du temps de travail est permise soit par convention collective de branche soit par accord d'entreprise.

Cette possibilité de conclure des accords d'entreprise portant sur l'aménagement du temps de travail peut s'opérer par l'intermédiaire des délégués du personnel élus ou, à défaut, par le vote favorable de la majorité de l'ensemble des salariés concernés par l'accord.

Procédure. L'initiative de la procédure appartient à l'employeur qui communique le projet d'accord d'aménagement du temps de travail aux délégués du personnel (s'il en existe) et à l'ensemble des salariés concernés par l'accord.

L'employeur doit alors observer un délai d'au moins quinze jours calendaires avant de convoquer une réunion avec les délégués du personnel ou les salariés concernés par l'accord afin de discuter du projet.

Suite à cette réunion, à l'issue d'un délai d'au moins sept jours, l'employeur pourra soumettre le projet d'accord, éventuellement amendé. Il devra être approuvé soit par la signature des délégués du personnel soit par le vote de la majorité des salariés (scrutin à bulletin secret, vote par correspondance possible).

Dans le délai de cinq jours à compter de son adoption, l'accord approuvé doit être transmis à la Direction du travail (contrôle de légalité des stipulations).

Encadrement temporel. Plusieurs garde-fous permettent d'encadrer les amplitudes horaires qui viendront compenser les périodes de baisse d'activité (à savoir moins de 39 heures hebdomadaires) :

- Pas plus de 46 heures sur une période de 12 semaines ;
- Au cours d'une même semaine, pas plus de 48 heures ;
- Pas plus de 10 heures par jour (sauf autorisation de l'Inspection du Travail pour motif exceptionnel) ;
- Pas moins de 10 heures de repos entre 2 journées consécutives de travail.

Encadrement pécuniaire. Sur la période couverte par l'accord, la rémunération est stable et maintenue quel que soit le nombre d'heures effectué. Au-delà de la durée de travail établie par l'accord, le bonus payé des heures supplémentaires reste inchangé, en conformité avec la législation en vigueur.

Les équipes de Zabaldano Avocats restent à votre disposition pour répondre à l'ensemble de vos interrogations.