



PROJET DE LOI 1125 RELATIF AU COMPTE EPARGNE TEMPS
AVIS DU HAUT COMMISSARIAT A LA PROTECTION DES DROITS

Le 1^{er} juin 2026,

Le projet de loi n° 1125 reprend l'objet central de la proposition de loi n° 262, à savoir l'introduction d'un compte épargne-temps en droit monégasque, mais en modifie sensiblement l'architecture. Il substitue à un dispositif largement renvoyé à la convention collective ou à la décision de l'employeur, un régime plus normé, davantage centré sur la protection du consentement du salarié, la délimitation des droits affectables, l'obligation de garantie et la sanction des manquements.

L'avis du Haut Commissariat relatif à la proposition de loi n°262 qui lui avait été soumise, a manifestement inspiré une partie de cette évolution, notamment sur la nécessité de mieux encadrer l'alimentation et la clôture du compte. Pour autant, toutes nos recommandations n'ont pas été suivies, ce que nous constatons avec regret.

Le Haut Commissariat relève ainsi, à titre liminaire, que ce texte procède à une structuration nettement plus aboutie du dispositif que celle qui résultait de la proposition de loi initiale et répond, sur plusieurs points, aux préoccupations précédemment exprimées quant à la nécessité de mieux encadrer les modalités d'alimentation et de clôture du compte épargne-temps.

Le Haut Commissariat accueille ainsi favorablement l'économie générale du texte, en ce qu'il affirme expressément le caractère volontaire du recours au compte épargne-temps, en subordonnant son ouverture et son utilisation à la demande du salarié, en excluant qu'il puisse être imposé par l'employeur. Pour autant, **le Haut Commissariat reste préoccupé par l'ajout d'un dispositif de sanctions destinées à assurer l'effectivité des dispositions visées** qui ne lui paraît pas correspondre à l'esprit du présent projet, et le Haut Commissariat invite le législateur à revenir sur cette logique punitive dans le cas présent.

Le Haut Commissariat estime par ailleurs que certaines précisions complémentaires pourraient utilement être apportées afin de renforcer la sécurité juridique du dispositif, d'en améliorer l'effectivité pratique et d'assurer un équilibre plus satisfaisant entre les intérêts du salarié et les nécessités d'organisation de l'entreprise.

1. Sur l'autonomie du salarié dans l'utilisation du compte épargne-temps

Le projet de loi affirme que l'ouverture et l'utilisation du compte épargne-temps sont subordonnées à la demande du salarié et que son recours ne peut être imposé par l'employeur. Il précise également que l'employeur ne peut ni imposer au salarié l'utilisation des droits acquis, ni décider à sa place de l'usage qui en sera fait.

Toutefois, l'article 6 maintient l'exigence d'un accord de l'employeur pour l'utilisation des droits affectés sur le compte. Or, **le texte ne précise ni les critères susceptibles de fonder un refus, ni le délai dans lequel l'employeur doit se prononcer, ni les formes selon lesquelles ce refus devrait être porté à la connaissance du salarié.**



Dans ces conditions, le Haut Commissariat considère qu'un risque d'atteinte à l'effectivité du droit reconnu au salarié subsiste. En l'absence d'encadrement minimal, le pouvoir d'accord de l'employeur pourrait, en pratique, se traduire par un veto discrétionnaire, peu compatible avec l'objectif affiché d'un recours reposant exclusivement sur la volonté du salarié. Il serait dès lors opportun de prévoir, dans le texte lui-même ou à tout le moins dans les garanties minimales imposées à la convention collective ou à l'accord d'entreprise, que tout refus de l'employeur soit formulé dans un délai déterminé, par écrit et sur le fondement de motifs objectifs liés aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

2. Sur l'encadrement minimal des modalités d'alimentation et de gestion du compte

Le projet de loi améliore sensiblement le cadre initial en dressant une liste limitative des droits en temps et des droits en argent susceptibles d'être affectés au compte épargne-temps, tout en excluant les repos liés à la protection de la santé ou de la sécurité du salarié ainsi que les augmentations générales ou individuelles de salaire.

Pour autant, de nombreuses modalités essentielles demeurent renvoyées à la convention collective ou à l'accord d'entreprise : fréquence et plafonds d'alimentation, ancienneté éventuellement requise, modalités de conversion des droits, conditions concrètes de gestion du compte, règles d'utilisation et de liquidation, notamment.

Le Haut Commissariat estime que cette souplesse est légitime dans son principe, mais qu'elle gagnerait à être assortie d'un socle minimal de garanties légales. À défaut, le risque existe de voir se développer des régimes très hétérogènes d'une entreprise à l'autre, voire des dispositifs insuffisamment protecteurs pour le salarié. Il pourrait ainsi être utile que la loi précise au moins l'exigence de critères objectifs, transparents et non discriminatoires pour l'accès au dispositif, l'affectation des droits, les plafonds applicables et les modalités de conversion monétaire.

3. Sur la transparence et la sécurité du mécanisme de garantie

L'article 7 du projet de loi prévoit utilement qu'un dispositif d'assurance ou de garantie des droits acquis doit être souscrit auprès d'une société ou compagnie d'assurance autorisée, que l'employeur doit déclarer l'établissement assureur à la Direction du travail et que les résiliations de contrat doivent être notifiées à l'inspection du travail. Il prévoit également qu'en l'absence d'un tel dispositif, les droits acquis non garantis sont liquidés sans délai.

Ce mécanisme constitue un progrès important. Le Haut Commissariat observe toutefois que le texte ne précise pas les modalités d'information directe du salarié quant à l'existence, au maintien et à l'étendue de la garantie souscrite. Il ne précise pas davantage les conséquences d'une éventuelle défaillance de l'assureur ou les conditions concrètes de mise en œuvre de la liquidation « sans délai » des droits non garantis.

Il serait donc souhaitable de renforcer la transparence du dispositif en prévoyant, au bénéfice du salarié, une information périodique sur l'identité de l'assureur, la période de couverture, la nature des droits garantis et, le cas échéant, la survenance de tout événement affectant cette garantie. De même, la notion de liquidation « sans délai » pourrait utilement être précisée afin d'éviter toute incertitude contentieuse sur le point de départ et le délai d'exécution de cette obligation.



4. Sur les hypothèses de clôture du compte et la liquidation des droits

L'article 8 prévoit qu'en cas de rupture du contrat de travail ou de transfert du contrat de travail, le salarié perçoit en une seule fois une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits inscrits sur son compte épargne-temps, la valeur monétaire d'une journée étant appréciée à la date du paiement.

Le Haut Commissariat relève favorablement que le projet de loi clarifie la liquidation des droits et renforce, sur ce point, la protection du salarié. Il observe néanmoins que certaines situations de fin de relation de travail ne sont pas expressément individualisées dans le dispositif. Tel est notamment le cas du départ à la retraite, déjà identifié comme point d'attention dans l'avis rendu sur la proposition initiale, mais également, plus largement, des hypothèses appelant une clarification sur le sort des droits et les modalités de versement aux ayants droit lorsque le salarié n'est plus en mesure d'en demander lui-même le bénéfice.

Dans un objectif de sécurité juridique, il pourrait être opportun de préciser expressément, dans la loi ou dans les mentions obligatoires de l'accord collectif, le régime applicable aux fins « naturelles » de la relation de travail, notamment en cas de départ à la retraite, ainsi que les modalités de liquidation en présence d'ayants droit.

5. Sur l'absence de prise en compte de certains enjeux déjà signalés

Le Haut Commissariat constate que certaines recommandations précédemment formulées n'ont pas été reprises dans le projet de loi.

Il en va, en premier lieu, de **la question du télétravail**. L'avis antérieur appelait expressément à une réflexion sur la manière de capitaliser du temps sur un compte épargne-temps dans les situations de télétravail, compte tenu du développement de cette modalité d'organisation du travail en Principauté. Or, le projet de loi ne comporte aucune disposition spécifique sur ce point.

Il en va, en second lieu, de l'attractivité économique et sociale du dispositif. Le projet de loi ne reprend pas la logique d'exonération sociale qui figurait dans le texte antérieur et qui avait fait l'objet d'une recommandation d'amélioration de la part du Haut Commissariat. Sans préjuger de l'opportunité finale d'un tel mécanisme, le Haut Commissariat estime qu'une appréciation complémentaire de ses effets sur l'attractivité du compte épargne-temps pour les salariés comme pour les employeurs pourrait utilement être conduite dans le cadre des travaux préparatoires.

6. Sur le contrôle administratif du dispositif

L'article 9 prévoit que, lorsque le compte épargne-temps est mis en place par un accord d'entreprise, cet accord doit être soumis au Directeur du travail conformément au régime applicable aux accords d'entreprise.

Le Haut Commissariat relève que ce contrôle administratif est expressément prévu pour les accords d'entreprise, mais non dans les mêmes termes pour les conventions collectives



de travail mettant en place un compte épargne-temps. Cette différence de régime n'est pas en elle-même incohérente, mais elle mériterait d'être explicitée, afin de lever toute ambiguïté sur l'étendue du contrôle effectivement exercé par l'administration du travail selon le support juridique retenu.

Une clarification de ce point contribuerait à renforcer la lisibilité du dispositif, notamment pour les employeurs, les partenaires sociaux et les salariés bénéficiaires.

7. Sur la précision et la proportionnalité du régime répressif

Les articles 10 et 11 instituent un régime pénal substantiel, réprimant notamment l'imposition du recours au compte, l'imposition de son utilisation, le défaut d'information annuelle, l'absence de liquidation, le non-versement de l'indemnité, le versement fractionné de celle-ci, le défaut de soumission de l'accord d'entreprise au Directeur du travail, l'absence de souscription ou de renouvellement de la garantie, ainsi que certaines déclarations fausses ou inexactes.

Le Haut Commissariat appelle l'attention sur la nécessité de veiller à la parfaite lisibilité de l'articulation de ces sanctions, en particulier lorsque certaines obligations se succèdent dans le temps ou se combinent entre elles. Aussi, il pourrait être utile de préciser davantage le point de départ de certaines infractions continues (déclaration fausse par exemple) ou de certaines sanctions calculées par salarié et par jour de retard, afin de prévenir toute difficulté d'interprétation ou toute contestation relative à leur mise en œuvre, ce qui éviterait notamment la confusion entre réitération et récidive au plan pénal.

Conclusion :

Au regard de l'ensemble de ces éléments, le Haut Commissariat estime que le projet de loi n° 1125 marque globalement une évolution favorable et substantielle dans l'encadrement du compte épargne-temps en droit monégasque. Le texte répond utilement à plusieurs insuffisances précédemment relevées, notamment en ce qu'il renforce le caractère volontaire du dispositif. Toutefois, le Haut Commissariat tient à faire part de certaines réserves et recommandations, appelant en particulier à :

- Encadrer plus strictement les conditions dans lesquelles l'employeur peut refuser l'utilisation du compte par le salarié ;
- Prévoir un socle minimal de garanties légales quant aux modalités d'alimentation, de gestion et de conversion des droits ;
- Renforcer l'information du salarié sur le dispositif de garantie souscrit et préciser les effets attachés à l'absence ou à la cessation de cette garantie ;
- Clarifier les hypothèses de clôture du compte, notamment en cas de départ à la retraite et quant au sort des droits en présence d'ayants droit ;



HAUT COMMISSARIAT

À LA PROTECTION DES DROITS
ET À LA MÉDIATION
PRINCIPAUTÉ DE MONACO

- Réexaminer, dans le cadre des travaux préparatoires, la question du télétravail et, plus largement, celle de l'attractivité économique et sociale du dispositif ;
- Préciser la logique du contrôle administratif applicable selon le support conventionnel retenu ;
- Parfaire la lisibilité de l'architecture répressive afin d'en garantir la sécurité juridique et la proportionnalité.
- Initier une réflexion similaire pour le secteur public.