

Selon le président de la Fédération des entreprises monégasques (FEDEM), Philippe Ortelli, il n'y a pas d'« usage abusif » des astreintes dans les entreprises privées à Monaco.

Propos recueillis par Sabrina Bonarrigo | [@sabrinabonarrigo](https://twitter.com/sabrinabonarrigo) | bonarrigo@monacohebdo.mc

« Pas de dérives dans le secteur privé »

Il y a des dérives dans le secteur privé en matière d'astreintes?

Nous n'avons pas été informés de cas de dérives concernant la pratique des astreintes dans le secteur privé. Lors de nos récentes discussions avec l'Union des Syndicats de Monaco (USM), cela ne faisait d'ailleurs pas partie des sujets abordés, qui tenaient pourtant compte des préoccupations des salariés.

Comment sont gérées les astreintes dans le privé?

L'astreinte n'est pas définie par la loi monégasque. L'ordonnance-loi n° 677 sur la durée du travail ne se réfère pas au temps d'astreinte. La période pendant laquelle un salarié reste à la disposition de l'employeur sans accomplir une prestation de travail ne peut être considérée comme du temps de travail effectif et donc donner lieu à un salaire. Cela a été confirmé par la jurisprudence. Il faut rappeler que le salaire n'est dû qu'en contrepartie d'un travail effectif, conformément à la loi n° 739. De plus, ce temps n'est pas pris non plus en compte pour apprécier le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

L'astreinte n'est donc jamais rémunérée?

Ce temps peut très bien être rémunéré par les entreprises, conformément aux usages ou aux conventions collectives monégasques. Ou faire l'objet d'une compensation financière, à défaut de récupération.

Comment éviter les dérapages?

Dans tous les cas, l'usage de l'astreinte ne doit pas être abusif, ni venir remettre en cause les temps de repos, de pause, ni les durées maximales du travail, sauf



« Si une loi était adoptée, elle devrait se limiter à fixer un cadre général, tout en favorisant la négociation au sein de chaque entreprise. » Philippe Ortelli, Président de la FEDEM.

© Photo Monaco Hebdo

« L'astreinte n'est pas et ne constitue pas une ingérence dans la vie privée des salariés »

circonstances et conditions particulières. Mais encore une fois, nous n'avons pas constaté d'usage abusif d'astreintes.

Il faut qu'une loi encadre les astreintes, comme en France?

La France est un pays. Monaco en est un autre. Pourquoi se calquer sur le pays voisin? Nous ne sommes pas favorables à la mise en place d'un cadre légal comme en France, qui reste très éloignée des réalités monégasques. Il faut défendre les intérêts des acteurs économiques de la Principauté, tout en respectant les droits des salariés. Si une loi était adoptée, elle devrait se limiter à fixer un cadre général.

C'est-à-dire?

Une loi qui définisse la notion d'astreinte, tout en favorisant la négociation au sein de chaque entreprise. Car chaque entreprise peut avoir des besoins spécifiques en fonction de son marché: une entreprise de shipping avec des bateaux à surveiller dans le monde entier n'aura pas les mêmes besoins qu'une entreprise de gardiennage qui surveille des villas, ou une entreprise de plomberie qui répare des fuites d'eau...

Les astreintes sont une ingérence dans la vie privée des salariés?

L'astreinte n'est pas et ne constitue pas une ingérence dans la vie privée des salariés. Au-delà de toute dramatisation, un constat s'impose à nous: les rapports de travail ont beaucoup évolué.

Pourquoi?

Parce que le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) a rendu plus perméable les différentes sphères de la vie du salarié, vie professionnelle et vie privée. Ce qui rend plus floue la frontière qui les séparait.

Les avantages de ces NTIC?

Ces technologies permettent aussi de libérer le salarié d'une présence physique, par exemple le week-end, dans l'entreprise. Car les NTIC offrent une plus grande souplesse, avec la seule contrainte d'être à moins de quelques kilomètres de l'entreprise pour la rejoindre, mais seulement en cas d'urgence. Du coup, la vie de famille peut s'améliorer par rapport à ce qu'il se passait il y a quelques décennies. À l'époque, au mieux le salarié restait à la maison, à côté de son téléphone fixe. Au pire, il se retrouvait bloqué sur son poste de travail... ■