

# TRAVAIL DE NUIT

## « LA SITUATION FAMILIALE NE DOIT PAS ÊTRE UN FREIN »

Si la Fédération des entreprises monégasques (Fedem) est favorable à une évolution de la réglementation du travail de nuit, les oppositions sont nombreuses avec l'Union des syndicats de Monaco. Les explications du président de la Fedem, Philippe Ortelli.

PROPOS RECUEILLIS PAR SABRINA BONARRIGO

**L'UNION DES SYNDICATS DE MONACO (USM) DEMANDE QUE LES TRAVAILLEURS DE NUIT PUISSENT BÉNÉFICIER D'UNE MAJORATION DE 10 % DE LEUR SALAIRE BRUT ET L'OBTENTION DE REPOS COMPENSATEURS: QU'EN PENSE LA FEDEM ?**

La Fedem est favorable à un système de compensation des heures de nuit par l'instauration d'une majoration salariale de 10 % des heures effectuées la nuit, et à leur possible conversion en temps de repos, ou bien en congé supplémentaire, ou bien encore en droit à la retraite. De telles propositions restent raisonnables et constituent un plancher que les entreprises pourront, si elles le souhaitent, dépasser par accord d'entreprise ou bien par ac-

**« LA FEDEM ESTIME QUE DOIT ÊTRE QUALIFIÉ COMME TRAVAILLEUR DE NUIT TOUT SALARIÉ QUI TRAVAILLE 50 % DE SON TEMPS HEBDOMADAIRE, ET NON 12% COMME LE SOUHAITE L'USM »**

cord de branche. La Fedem ne souhaite pas en revanche imposer un quelconque cumul dans la loi entre une majoration de 10 % et un repos compensateur qui s'avérerait nécessairement contraire à l'équilibre financier des entreprises, et qui pourrait donc remettre en cause l'existence de nombreux emplois. Par ailleurs, nous sommes favorables à ce que la majoration salariale pour travail de nuit soit exonérée de cotisation.

**LA PÉRIODE DE TRAVAIL DE NUIT DOIT-ELLE ÊTRE PLUS CLAIREMENT DÉFINIE DANS LA LOI ?**

La Fedem souhaite que soit considéré comme travail de nuit, tout travail entre 22 heures et 5 heures du matin et que, toutefois, une convention collective puisse prévoir une autre période de 7 heures consécutives, comprise entre 22 heures et 7 heures, qui vienne se substituer à celle fixée ci-dessus. Cette position largement partagée par le gouvernement princier correspond à la définition actuelle du travail de nuit précisée dans l'article 11 alinéas 2 et 3 de l'ordonnance-loi 677 sur la durée du travail.

**SELON L'USM, UN SALARIÉ DOIT ÊTRE QUALIFIÉ DE TRAVAILLEUR DE NUIT DÈS LORS QUE CELUI-CI TRAVAILLE PLUS DE 12 % DE SON ACTIVITÉ EN HORAIRE DE NUIT (270 HEURES PAR AN): ÊTES-VOUS D'ACCORD AVEC CE CALCUL ?**

Contrairement à l'USM qui s'inspire de la législation française, la Fedem estime que doit être qualifié comme travailleur de nuit tout salarié qui travaille 50 % de son temps hebdomadaire et non 12 %, une telle quotité lui semblant plus raisonnable, et plus juste et en harmonie avec les différentes branches d'activités les plus concernées par ce type de travail.

**UNE PROTECTION SPÉCIFIQUE DOIT ÊTRE PRÉVUE POUR LES FEMMES ENCEINTES ?**

La Fedem est sensible au cas des femmes enceintes qui travailleraient la nuit et a suggéré qu'elles fassent l'objet de toutes les attentions de la part du médecin du travail, en organisant un suivi tous les deux mois.

**LES FEMMES ENCEINTES DOIVENT AVOIR LA POSSIBILITÉ DE BASCULER SUR UN POSTE DE JOUR, COMME LE SOUHAITE L'USM ?**



« La Fedem ne souhaite pas inscrire dans la loi une incompatibilité au travail de nuit pour les salariés ayant des obligations familiales car elle est persuadée qu'accorder plus de droits à certaines catégories de salariés risque de les stigmatiser et donc de se retourner contre eux. » Philippe Ortelli, Président de la Fedem.

**« SEUL LE MÉDECIN DU TRAVAIL POURRA DÉCIDER SI L'ÉTAT DE SANTÉ DE LA FEMME ENCEINTE JUSTIFIE QU'ELLE NE SOIT PLUS OCCUPÉE SUR UN POSTE DE TRAVAIL DE NUIT »**

Seul le médecin du travail pourra décider si l'état de santé de la femme enceinte justifie qu'elle ne soit plus occupée sur un poste de travail de nuit. En aucun cas cependant le chef d'entreprise ne doit se voir opposer une obligation de résultat de reclassement à un poste de jour. Une discussion doit s'instaurer dans l'entreprise.

**UNE INCOMPATIBILITÉ AU TRAVAIL DE NUIT DOIT-ELLE ÊTRE PRÉVUE POUR LES SALARIÉS AYANT DES OBLIGATIONS « FAMILIALES IMPÉRIEUSES », COMME LA GARDE D'UN ENFANT OU LA PRISE EN CHARGE D'UNE PERSONNE DÉPENDANTE ?**

La Fedem pense que la situation familiale d'un salarié ne doit pas être un frein à l'exécution du contrat de travail. Elle ne souhaite pas inscrire dans la loi, une incompatibilité au travail de nuit pour les salariés ayant des obligations familiales, car elle est persuadée qu'accorder plus de droits à certaines catégories de salariés risque de les stigmatiser et donc de se retourner contre eux. Par contre, nous sommes tout à fait favorables au règlement amiable de telles situations, quand elles se présentent au sein de l'entreprise, en privilégiant le dialogue social.

bonarrigo@monacohebdo.mc  
@sabinabonarrigo