

Le président de la fédération des entreprises monégasques, Philippe Ortelli, estime que le projet de loi sur le travail de nuit ne doit pas provoquer un surcoût trop lourd pour les entreprises monégasques. **PROPOS RECUEILLIS PAR RAPHAËL BRUN**

« DES ÉCLAIRCISSEMENTS DOIVENT ÊTRE APPORTÉS »

QUE PENSEZ-VOUS DU PROJET DE LOI SUR LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL DE NUIT, QUI REMONTE À OCTOBRE 2018 ?

Le projet de loi n° 980 est le fruit de nombreuses discussions entre partenaires sociaux soumises à l'arbitrage du gouvernement princier. La FEDEM s'est attachée à défendre le travail de nuit car il est indispensable au bon fonctionnement des entreprises en principauté. Mais, comme tout texte de compromis, il comprend des dispositions favorables aux entreprises et d'autres qui le sont moins.

LA DÉFINITION MÊME DU TRAVAIL DE NUIT A ÉTÉ UN POINT DE DÉBAT TRÈS DISCUTÉ ?

La définition du travail de nuit, ainsi que celle relative aux travailleurs de nuit, nous semblent raisonnables, même si certains chez nous regrettent qu'elles ne s'appliquent pas au secteur public. La quotité de travail prévue dans le projet de loi pour bénéficier du statut de travailleur de nuit nous paraît acceptable. Seuls les salariés travaillant plus de 37 % de leur temps de travail, de nuit, bénéficieront d'un régime particulier.

DANS CE PROJET DE LOI, LE GOUVERNEMENT A EFFECTIVEMENT INDIQUÉ QUE LA RÉALISATION DE 37 % PAR SEMAINE DE TRAVAIL ENTRE 22H ET 5H DU MATIN ÉTAIT SUFFISANTE POUR ÊTRE CONSIDÉRÉ COMME UN TRAVAILLEUR DE NUIT : CELA VOUS CONVIENT VRAIMENT ?

Le projet de loi prévoit effectivement, qu'est considéré

« NOUS ATTENDONS DES MESURES CONCRÈTES ET SIGNIFICATIVES CONCERNANT LES EXONÉRATIONS DE CHARGES NÉCESSAIRES POUR LES ACCOMPAGNER »

comme travailleur de nuit, tout travailleur qui accomplit, soit plus de 37 % de la durée hebdomadaire de travail (par exemple, pour 39 heures x 37 % = 14,43 heures de nuit par semaine), soit de sa durée moyenne hebdomadaire sur 12 semaines, quand les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifie.

MAIS TOUT LE MONDE N'ÉTAIT PAS D'ACCORD !

Lors des débats qui ont eu lieu au ministère d'Etat, la FEDEM avait demandé que soit considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui travaille 50 % de son temps hebdomadaire. L'USM réclamait seulement 12 %, incluant une frange beaucoup trop importante de salariés qui ne sont concernés par le travail de nuit que de manière résiduelle ou ponctuelle. Le gouvernement a tranché en faveur de 37 %, prenant référence sur certains pays européens. Ce pourcentage reste raisonnable et correspond à la réalité de terrain.

LE TEXTE TRANSFORMÉ EN PROJET DE LOI A ÉTÉ MODIFIÉ DANS LE SENS QUE VOUS ESPÉRIEZ ?

A notre grande satisfaction, le rédacteur du projet a écarté la notion de nécessité liée à l'activité pour justifier la mise place le travail de nuit, celle-ci venant remettre en cause la liberté d'entreprendre, notion importante figurant dans la constitution monégasque. Le gouvernement a privilégié une approche médiane, consistant à permettre l'organisation du travail de nuit par l'employeur, sous réserve que celle-ci soit conforme aux besoins de l'entreprise après le respect de certaines formalités.

DES REGRETS ?

Nous regrettons toutefois le formalisme un peu excessif et lourd pour la majorité des très petites entreprises (TPE) qui constituent le tissu économique monégasque, pour mettre en place le travail de nuit, l'étendre à d'autres salariés, ou bien le modifier.

QU'ATTENDEZ-VOUS DE CE TEXTE, DÉSORMAIS ?

Enfin, concernant les mesures adoptées par le rédacteur du

projet, relatives aux compensations au travail de nuit, nous attendons des mesures concrètes et significatives concernant les exonérations de charges nécessaires pour les accompagner et les rendre possibles. Nous serons donc très vigilants, car il n'est absolument pas concevable pour nos entreprises, d'assumer de telles charges, qui viennent se rajouter à d'autres, sans de tels allègements. Car le contraire viendrait compromettre leur compétitivité et par voie de conséquences l'existence de nombreux emplois.

ACTUELLEMENT, PAR QUELS DISPOSITIFS EST COMPENSÉ LE TRAVAIL DE NUIT DANS LA PLUPART DES ENTREPRISES MONÉGASQUE ?

Une compensation financière est prévue par la convention collective de rattachement ou par un contrat de travail.

GLOBALEMENT, COMMENT RÉAGISSENT LES SALARIÉS ?

Les salariés sont satisfaits et il n'y a pas de problème pour recruter des travailleurs de nuit.

SELON LE GOUVERNEMENT, ENVIRON 9 000 PERSONNES, SOIT 20 % DES SALARIÉS À MONACO, TRAVAILLENT DE NUIT : COMME DES ÉTUDES LE MONTRENT, CONSTATEZ-VOUS AUSSI QUE LE TRAVAIL DE NUIT A UN IMPACT SUR LA SANTÉ, SUR LES RYTHMES BIOLOGIQUES ET SUR LA VIE FAMILIALE DES SALARIÉS ?

Si les conditions du travail de nuit, comme de jour d'ailleurs, peuvent générer des effets sur la santé, aucun seuil limite n'a pu être raisonnablement fixé scientifiquement, car du point de vue médical ou physiologique, il n'est pas possible de définir avec précision un modèle mathématique. Il faut donc être prudent et éviter toute extrapolation. Les enquêtes, rapports et publications scientifiques se gardent bien d'affirmer avec certitude que le travail de nuit réduirait l'espérance de vie des salariés le pratiquant ou serait responsable de maladies graves. Les effets des horaires de nuit, comme de jour, peuvent varier selon les personnes, leur mode de vie, leur alimentation, la qualité de leur sommeil. Il n'y a pas de règle absolue en la matière.

ET L'IMPACT DU TRAVAIL DE NUIT SUR LA VIE FAMILIALE ?

Quant à la vie familiale, certains salariés ont choisi de travailler la nuit pour s'occuper, une partie de la journée, de leurs enfants, en accord avec leur conjoint. Et pour rien au monde, ils ne voudraient changer leurs habitudes. Le projet de loi encadre suffisamment le travail de nuit, pour que celui-ci ne soit utilisé de manière déraisonnable. L'inspection du travail et l'office de la médecine du travail sont mandatés, notamment pour vérifier que les instances du personnel ont bien été informées des mesures envisagées par l'employeur au sujet du travail de nuit, et qu'un suivi médical adapté a été mis en place pour les salariés concernés.

COMMENT JUGEZ-VOUS L'ENCADREMENT PRÉVU PAR CE PROJET DE LOI, AVEC UN SUIVI MÉDICAL ET



« LE PROJET DE LOI PRÉVOIT QU'EST CONSIDÉRÉ COMME TRAVAILLEUR DE NUIT, TOUT TRAVAILLEUR QUI ACCOMPLI, SOIT PLUS DE 37 % DE LA DURÉE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL (PAR EXEMPLE, POUR 39 HEURES X 37 % = 14,43 HEURES DE NUIT PAR SEMAINE) »

UN RÔLE IMPORTANT CONFIE À L'INSPECTION DU TRAVAIL ET À L'OFFICE DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL ?

Le gouvernement a souhaité renforcer l'accompagnement et le suivi des travailleurs de nuit, dans l'esprit d'un système équilibré marqué par la liberté et la souplesse d'activités nécessaires à nos entreprises. Ces mesures nous paraissent raisonnables, à condition qu'elles soient mesurées, pour ne pas freiner l'activité des entreprises.

« ASSUMER DE TELLES CHARGES, QUI VIENNENT SE RAJOUTER À D'AUTRES, SANS DE TELS ALLÈGEMENTS [...] VIENDRAIT COMPROMETTRE [LA] COMPÉTITIVITÉ [DES ENTREPRISES MONÉGASQUES] ET, PAR VOIE DE CONSÉQUENCES, L'EXISTENCE DE NOMBREUX EMPLOIS »

QUOI D'AUTRE ?

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une protection et d'un accompagnement particulier dans leur activité qui garantit une bonne utilisation du travail de nuit et prévient les risques sur la santé des salariés. Ce projet de loi permet aussi à un travailleur de nuit qui ne se sentirait plus d'assurer de tels horaires, d'occuper ou de reprendre un poste de jour, sous réserve de justifier d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. Enfin, le projet de loi a également prévu des mesures d'accompagnement à la reconversion sur un emploi de jour pour les travailleurs de nuit qui ont 20 ans de travail effectué de nuit à Monaco.

LE CAS PARTICULIER DE LA FEMME ENCEINTE EST-IL SUFFISAMMENT ENCADRÉ ET PROTÉGÉ ?

Oui, la femme en état de grossesse bénéficie d'un suivi médical renforcé et d'une possibilité d'affectation temporaire sur un poste de jour auquel elle est apte à condition que celle-ci soit possible au sein de l'entreprise. Ces dispositions nous paraissent équitables, car elles sont suffisamment encadrées dans le texte pour permettre le fonctionnement normal de l'entreprise concernée.

QUE PENSEZ-VOUS DU SYSTÈME DE COMPENSATION DES HEURES DE NUIT PAR L'INSTAURATION D'UNE MAJORATION SALARIALE DE 10 %, ET LEUR POSSIBLE CONVERSION EN TEMPS DE REPOS, OU BIEN EN CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE, OU BIEN ENCORE EN DROIT À LA RETRAITE ?

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une compensation de 10 % du temps de travail effectif mensuel global, sauf convention collective plus favorable. Cette compensation peut être mise en œuvre sous forme de repos ou bien d'indemnité pécuniaire. Lors des réunions tripartites la FEDEM avait proposé une compensation de l'ordre de 10 % des seules heures effectuées de nuit, avec possibilité pour les entreprises de prévoir une compensation plus avantageuse par accord.

ET FINALEMENT ?

Le gouvernement a souhaité, au contraire, compenser toutes les heures effectuées par le salarié et il a permis différentes formes de compensations : repos compensateurs, indemnité pécuniaire. Il a aussi permis qu'elles puissent se compléter, en laissant le choix des modalités de compensations du travail de nuit à l'employeur, après recueil des observations des délégués du personnel ou du personnel et information préalable de l'inspection du travail.

QU'AVEZ-VOUS DEMANDÉ EN RETOUR ?

En retour, la FEDEM a demandé l'exonération de cotisations de telles compensations, afin de permettre aux entreprises de pouvoir les assumer. C'est pourquoi, le rédacteur du projet de loi apporte des garanties aux entreprises, en prévoyant que l'indemnité spécifique de travail de nuit est soumise à un régime particulier de cotisations sociales. Nous veillerons particulièrement à ce que ces mesures soient rendues applicables, dans l'intérêt des acteurs économiques. A notre demande, ce projet de loi a dispensé les entreprises de faire référence aux montants minimaux des primes et indemnités compensant le travail de nuit, prévues par les conventions collectives de la région économique voisine.

QU'ATTENDEZ-VOUS, AUJOURD'HUI ?

Pour la bonne application du dispositif, il nous semble aujourd'hui indispensable que des éclaircissements soient apportés sur la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions et sur le calcul desdites compensations, qui restent encore un peu confus et compliqués. Enfin, nous espérons que la direction du travail et des affaires sociales, ainsi que le service de contrôle employeur des caisses sociales, se montreront raisonnables vis-à-vis des entreprises qui auraient déjà compensé le travail de nuit antérieurement à l'application de la loi, en l'intégrant au salaire de base, afin d'éviter pour celles-ci un cumul qui se révélerait désastreux pour leur compétitivité, voire pour leur survie.

CETTE MAJORATION SALARIALE DE 10 % VOUS INQUIÈTE ?

Comme nous l'avons dit, l'impact de cette compensation doit être absolument maîtrisé, notamment par l'exonération de cotisations, afin d'éviter des surcoûts inacceptables pour les entreprises.

QU'EST-CE QU'IL MANQUE DANS CE PROJET DE LOI ?

Le diable étant dans les détails, nous craignons toutefois des difficultés de mise en œuvre de ce texte au sein des petites entreprises, qui ne pourront bénéficier de conseils avisés de techniciens du droit ou de la paye. Aussi, il est important, voire indispensable, d'accompagner chaque entreprise concernée pour éviter des incompréhensions et des contentieux qui pourraient se retourner contre elle et faire en sorte que le travail de nuit soit préservé, car il est indispensable à Monaco.

brun.monacohebdo@groupecarroll.mc
[@RaphBrun](https://twitter.com/RaphBrun)

UN DERNIER

SOUFFLE

POUR LA ROUTE

B
SAFE
MONACO

Association Monégasque créée par des jeunes
pour la lutte contre l'Alcool au volant.

Suivez nous
[@besafemonaco](https://twitter.com/besafemonaco)

STAY IN THE LIMIT
#BESAFE CHALLENGE