

# Travail de nuit: le projet de loi bientôt devant les élus

Les salariés habitués à travailler de nuit auront bientôt une nouvelle loi pour définir et défendre leurs intérêts. Le projet de loi devrait passer au Conseil national dans quelques semaines

C'était une proposition de loi du Conseil national, c'est devenu un projet de loi qui lui sera soumis.

« Il y avait peu de dispositions sur le travail de nuit, en dehors d'un cadre horaire, et de mesures concernant les femmes et les enfants. Et puisqu'on dénombre environ 9500 salariés à Monaco qui sont concernés par le travail de nuit, ça valait la peine de travailler dessus », explique Didier Gamerdingier, le conseiller de gouvernement ministre du Travail, de la Santé et des Affaires sociales.

## Plus ambitieux que la proposition de loi

Alors, durant plusieurs mois, il a reçu les partenaires sociaux au cours d'une vingtaine d'entretiens. « Tout le monde reconnaît que le travail de nuit est dur: les représentants des salariés mais aussi la médecine du travail. »

Il a alors fallu répondre à plusieurs questions, définir plusieurs axes de travail pour rendre une copie valide, qui sera remise au Conseil national dans quelques semaines, avant la fin du délai constitutionnel qui expire le 6 décembre.

Aujourd'hui, la proposition de loi est donc en train de devenir un projet de loi « qui a plus d'ambitions que la proposition du Conseil national qui ne contenait que deux ou trois articles. C'est un texte concerté, qui fonctionne, et qui est en phase avec les réalités du travail de nuit à Monaco, gérable et supportable par les entreprises ».

## Les horaires

Le travail de nuit reste défini comme dans la loi actuelle. Pour le législateur, la nuit monégasque s'étale de 22 h à 5 h du matin.

## Combien de temps ?

Pour être considéré comme travailleur de nuit, il faut qu'au moins 37 % du travail soit effectué dans les horaires de nuit.



Le travail de nuit, comme ici celui des voituriers de la SBM, sera bientôt encadré par une loi. (Photo Jean-François Ottonello)

## Quelle compensation ?

Le projet de loi prévoit que 10 % du temps de travail du salarié soit compensé. Si le travailleur commence à 14 h et qu'il termine à 23 h, c'est 10 % de cette vacation qui seront attribués comme compensation. Ils seront reversés au salarié en temps de repos récupérateur, ou en compensation financière, ou en anticipation de départ à la retraite.

Sur ce dernier point, Didier Gamerdingier est plus réservé: « On ne travaille pas forcément toute sa vie dans la même entreprise, ni même toute sa vie de nuit. Ça suppose donc l'intervention d'un tiers de confiance, comme une caisse spéci-

fique par exemple. Mais ça semble compliqué à gérer. »

Sur le repos compensateur, le conseiller prône une récupération rapide et adaptée aux rythmes de l'entreprise.

« Ce repos doit être immédiat dans la mesure du possible. Mais par exemple dans l'hôtellerie, on peut envisager qu'ils puissent être pris dès la fin de la saison en septembre. Mais pas à la fin de l'année! »

Dossier : Ludovic MERCIER  
lmercier@nicematin.fr

## Méthode originale

Une vingtaine de rendez-vous ont été nécessaires à la création de ce projet de loi, démarrée à l'été 2017. Didier Gamerdingier a d'abord rencontré chaque partenaire social en tête à tête, puis en groupes, ainsi que la médecine du travail. « Chaque interlocuteur est légitime dans la parole qu'il porte. Les échanges ont été intéressants, constructifs. Il y avait des divergences, bien sûr, mais ça n'a pas été la faire d'empoigne », analyse-t-il.

De cela, il reste un document. « J'ai voulu procéder en totale transparence », explique le conseiller, avec dans les mains un tableau dont les cases sont noircies de texte.

Ce tableau récapitule ce que chaque interlocuteur a déclaré au sujet de ce projet de loi. « À l'issue de chaque réunion, je leur ai demandé de me faire parvenir un récapitulatif de 10 lignes de leur position. » Chaque déclaration se retrouvant dans le tableau, lui-même transmis à tous les interlocuteurs. « Par la suite, nous avons effectué un vrai travail de droit comparé, pour voir ce qui se fait ailleurs, ce qui fonctionne, et ce qui ne fonctionne pas, pour ne pas reproduire les mêmes erreurs. » Des représentants des affaires juridiques ont assisté aux dernières réunions, pour gagner du temps et ne pas aboutir sur un détail qui poserait problème par la suite.

## Les syndicats avouent rester sur leur faim

Du côté des syndicats, on répond presque d'une même voix. En substance, le message pourrait se résumer par: « C'est bien de s'y intéresser mais on n'aurait pu mieux faire. » Jusque dans les points d'achoppement, les organisations représentatives se rejoignent.

« 37 %, cela signifie près de 3 heures par jour et 15 heures hebdomadaires environ; c'est énorme surtout dans la fourchette de temps proposée dans le projet de loi », s'insurge Olivier Cardot, de l'USM. De son côté, Cédric Lanari (F2SM) illustre avec un cas concret: « Certains salariés travaillent deux jours de nuit chaque semaine, avec des vacations un peu plus courtes que le reste de la semaine, en horaires de jour. Là, on n'atteint pas les 37 %. Pourtant, ils ont la fatigue du travail de nuit malgré tout. »

## Pas assez contraignant

Sur les compensations, à l'USM, on regrette: « Les salariés n'auront pas le choix car les compensations pré-



Cédric Lanari (F2SM) et Olivier Cardot (USM).



(Photo J.-F.O. et J.D.)

vues seront mises en place par le chef d'entreprise qui pourra décider pour une compensation immédiate ayant une incidence sur le salaire

ou une compensation différée qui pourra se traduire par un allègement du temps de travail et un départ anticipé à la retraite. » Même son de

cloche chez la F2SM: « Ce texte n'a malheureusement rien de contraignant. C'est le chef d'entreprise qui décide. Même s'il doit consulter les représentants du personnel, c'est quand même lui qui décide. C'est dommage. »

Petite divergence: l'argent. À l'USM, on réclamait de l'argent et du temps: « La délégation de l'Union des Syndicats de Monaco avait, d'une part, demandé une reconnaissance pécuniaire immédiate ayant une incidence directe sur le salaire, et d'autre part, une reconnaissance influant sur la santé traduite par des repos compensateurs à prendre immédiatement. »

À la F2SM, même si on ne crache pas dans la soupe, on pense que ce n'est pas l'essentiel: « Tout le monde est content d'avoir un peu plus d'argent. Mais ce n'est pas ça qui compensera l'impact sur la santé. Nous, nous sommes pour la qualité de vie, pour la santé au travail, pour l'équitable vie privée-vie professionnelle. »