

**PROJET DE LOI RELATIVE A LA REGLEMENTATION
DU TRAVAIL DE NUIT**

EXPOSE DES MOTIFS

Le 6 juin 2017, le Conseil National adoptait en Séance Publique la proposition de loi n° 210 relative à la réglementation du travail de nuit.

Composé de 8 articles, ce texte proposait de compléter l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée, afin de fixer un cadre plus précis au recours au travail de nuit « *compte tenu des risques sanitaires engendrés par cette forme d'activité* ». La proposition de loi s'attachait principalement à définir les conditions de mise en œuvre du travail de nuit dans l'entreprise et, subsidiairement, à proposer une définition du travailleur de nuit. Elle organisait, par ailleurs, la protection de la santé des travailleurs de nuit, et prévoyait enfin des compensations au travail de nuit, notamment la possibilité d'un départ anticipé à la retraite pour certains travailleurs de nuit. En contrepartie de cette faculté de départ anticipé à la retraite, des cotisations additionnelles réparties entre travailleur de nuit et employeur étaient prévues.

Conformément aux dispositions de l'article 67 de la Constitution, le Gouvernement Princier a, par lettre en date du 30 novembre 2017, informé le Conseil National de sa décision de transformer ladite proposition de loi en projet de loi, reconnaissant ainsi avec l'Assemblée l'importance de ce sujet.

Il ressort en effet d'informations croisées émanant du Service de l'Emploi et de l'Office de la Médecine du Travail, qu'environ 9.000 personnes, soit environ 20% des salariés, travaillent de nuit dans de nombreux secteurs d'activités.

Par ailleurs, les études convergent pour reconnaître que ce mode de travail a un impact important sur la santé ainsi que sur la vie familiale des salariés, justifiant l'adoption de mesures protectrices spécifiques. L'examen de la situation dans les pays voisins, notamment en France, en Belgique, au Luxembourg, au Royaume-Uni, en Italie, en Suisse et en Allemagne, révèle toutefois l'existence de législations disparates en la matière.

S'agissant de Monaco, pour l'heure, les dispositions relatives au travail de nuit figurant dans les articles 11, 13, 13 *ter*, 13 *quater* et 13 *quinquies* de l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée, sont très limitées en ce qu'elles se bornent à fixer l'horaire du travail de nuit, ainsi que des interdictions d'emploi de nuit visant certaines catégories de personnes en vue de les protéger, telles que les femmes occupées à certaines tâches, ainsi que les personnes âgées de moins de dix-huit ans.

Dans ce contexte, à l'occasion de la transformation de la proposition de loi n° 210 en projet de loi, le Gouvernement Princier a décidé d'ouvrir une concertation associant les partenaires sociaux intéressés par ce sujet. L'objectif était de leur permettre de faire part de leur position, et de développer leurs arguments afin d'aboutir à un texte qui corresponde au mieux aux attentes, ainsi qu'aux besoins des différents acteurs concernés par le travail de nuit.

En terme de méthodologie, une série de rendez-vous a été fixée avec les représentants des syndicats salariés et patronaux mais aussi avec la Société des Bains de Mer, en sa qualité de principal créateur d'emplois de nuit à Monaco, ce notamment à travers ses activités dans l'hôtellerie, la restauration et les jeux.

Afin d'éclairer le débat, les médecins de l'Office de la Médecine du Travail ont également été conviés à faire part de leur analyse de l'impact, sur un plan physiologique, du travail de nuit. Prenant pour point de départ leur expérience du travail de nuit à Monaco, ils ont apporté une dimension plus large à cette concertation en présentant les conclusions du récent rapport de l'Agence Nationale de Sécurité Sanitaire de l'Alimentation, de l'Environnement et du Travail (ANSES) relatif à l'évaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit.

Les conclusions de ce rapport ont suscité des réactions contrastées de la part des partenaires sociaux. Ces derniers se sont toutefois accordés sur le fait que le travail de nuit perturbait les rythmes biologiques des salariés concernés, ainsi que l'organisation de leur vie sociale et familiale.

Tandis qu'une partie des syndicats salariés a marqué son souhait de voir se mettre en place un encadrement strict et contraignant du travail de nuit sur le modèle français, les syndicats employeurs ont, de leur côté, fait valoir la nécessité de créer un système ne freinant pas l'organisation du travail et ne risquant pas de fragiliser certaines entreprises de petite taille. Il était redouté, en effet, qu'une trop forte rigidité administrative, couplée à l'obligation de verser des contreparties financières au travail de nuit trop importantes, ne les mettent en difficultés.

Une analyse des législations de quelques pays européens en la matière a mis en évidence des situations hétérogènes. Tandis que la Belgique interdit le travail de nuit, la France, pour sa part, lui accorde un caractère exceptionnel encadré par des conditions de mise en œuvre strictes. Le Luxembourg et l'Italie, quant à eux, ne subordonnent le travail de nuit à aucune autorisation spécifique.

De son côté, le Gouvernement Princier souhaitait une approche pragmatique et mesurée au sein d'un texte équilibré répondant aux besoins, ainsi qu'aux spécificités monégasques.

Il a réaffirmé le principe de la liberté d'entreprendre, laquelle permet à l'employeur de décider de l'organisation qu'il estime opportune, tant pour son entreprise que pour le travail au sein de celle-ci.

Toutefois, répondant aux attentes des syndicats salariés, le Gouvernement a été attentif dans ses arbitrages à ce que l'exercice de cette liberté soit mesuré. Des contrepoids sont donc mis en place au travers du rôle important confié à l'Inspection du Travail et à l'Office de la Médecine du Travail. Si leurs missions respectives ne consistent pas à dicter l'organisation du travail aux employeurs, ces deux organismes doivent cependant être informés des mesures relatives au travail de nuit envisagées par les employeurs afin de pouvoir intervenir en qualité de conseil mais aussi, le cas échéant, de garants du respect des conditions légales de mise en œuvre du travail de nuit.

Les réunions ont également conduit les partenaires sociaux à s'accorder sur le fait que les travailleurs de nuit devaient être protégés et accompagnés, tant sur le court que sur le long terme, dans ces conditions particulières d'exercice du travail nocturne.

Suivant en cela la proposition du Conseil National, il a été décidé de protéger l'ensemble des travailleurs de nuit par un suivi médical renforcé spécifique. À cet égard, un statut particulier a été reconnu aux jeunes de moins de dix-huit ans, ainsi qu'aux femmes en état de grossesse. Par ailleurs, la possibilité de basculer sur une activité de jour est prévue, sous certaines conditions, pour les personnes ayant travaillé de nuit durant de nombreuses années.

Une certaine souplesse dans la prise en compte des souhaits des salariés en matière de basculement d'une activité de jour vers la nuit, et inversement, a été introduite, sans pour autant que ce transfert ne soit de plein droit pour le salarié, ce pour éviter le risque de bouleversement de l'organisation interne des entreprises. L'exercice de ce droit de transfert se fera donc, pour chaque cas, sur la base de critères factuels objectifs prédéfinis.

En ce qui concerne le volet des compensations pour travail de nuit, les positions des parties à la concertation étaient, initialement, assez éloignées. Toutefois, chacune a admis que pour créer un système équilibré ne portant pas atteinte aux employeurs, tout en étant suffisamment gratifiant pour les salariés, il convenait d'identifier et de réserver les compensations aux travailleurs de nuit exerçant une part significative de leurs horaires quotidiens de travail durant la nuit.

Aux termes des échanges entre les partenaires sociaux, l'arbitrage opéré par le Gouvernement Princier en a conclu que la réalisation de 37% de la durée hebdomadaire de travail au cours de la période comprise entre 22 heures et 5 heures du matin était suffisamment significative pour conférer la qualification de travailleur de nuit, et ouvrir ainsi droit aux avantages afférents à ladite qualification, tels que le droit à compensation, le bénéfice du régime protecteur, ou encore le suivi médical renforcé.

Les partenaires sociaux ont, par ailleurs, dans l'ensemble, clairement marqué leur préférence pour l'octroi de compensations immédiates aux salariés, lesquelles devraient prendre principalement la forme de temps de repos, estimant que l'attribution de droits favorisant le départ anticipé à la retraite, envisagé en son temps par la proposition de loi n° 210, ne devait pas être privilégiée. Ces derniers ont en outre affirmé leur souhait de voir instituer par la loi non seulement le principe, la nature, mais également, le *quantum* minimum de la compensation pour travail de nuit.

C'est ainsi que ce *quantum* minimum a été fixé sur la base du temps de travail effectif mensuel global du salarié. Une fois celui-ci déterminé, il peut être mis en œuvre soit par la prise immédiate d'un repos compensateur ou, le cas échéant, différée, soit par le versement d'une indemnité en numéraire. En outre, le Gouvernement n'a pas souhaité écarter la possibilité d'une compensation sous forme d'attribution de droits à départ anticipé à la retraite, en renvoyant pour cela aux conventions collectives.

Conscient des importantes modifications que ce texte induit pour les employeurs, le Gouvernement a prévu qu'il n'entrera en vigueur qu'à l'issue d'une période transitoire d'un an.

Dans ce délai, il appartiendra aux employeurs de se mettre en conformité avec la loi. Aussi, ceux qui compensaient déjà le travail de nuit sur des bases contractuelles, devront s'assurer que lesdites compensations soient clairement identifiées comme telles au moyen d'éléments objectifs, et qu'elles soient en outre au moins égales aux minima fixées par la loi.

Les employeurs devront enfin veiller à ce que les compensations du travail de nuit ne soient plus désormais versées que sur la base des dispositions monégasques, car toute référence aux conventions collectives françaises sera interdite à l'issue de cette période transitoire.

On soulignera enfin qu'à l'issue des réunions de concertation, la proposition de loi n° 210 qui n'envisageait que d'amender l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée, s'est révélée inopportune compte tenu de l'importance du sujet. Dès lors, dans un souci de cohérence, l'élaboration d'un texte autonome et complet encadrant le travail de nuit a été privilégiée.

Sous le bénéfice de ces observations à caractère général, le présent projet de loi appelle les commentaires particuliers ci-après.

Sur le plan formel, le projet comporte vingt-six articles répartis en six chapitres ainsi qu'il suit :

- un chapitre premier, « *Dispositions générales* », lequel comprend les articles premier à 6 et pose le champ d'application *rationae materiae* et *rationae personae*, ainsi que les principales définitions ;
- un chapitre II, « *Du suivi de la mise en œuvre du travail de nuit* », lequel regroupe les articles 7 et 8 et précise les conditions de mise en œuvre du travail de nuit ;
- un chapitre III, « *De la protection et de l'accompagnement du travailleur de nuit* », lequel inclut les articles 9 à 13 et traite du suivi médical, des mesures de protection et de reclassement de certains salariés ;
- un chapitre IV, « *De la compensation du travail de nuit* », composé des articles 14 à 19, qui pose le principe d'une compensation minimale évaluée sur la base du temps de travail mensuel du salarié et mise en œuvre sous forme de repos compensateur ou d'indemnité numéraire ;
- un chapitre V, « *Des sanctions pénales* », composé de l'article 20, lequel précise les sanctions encourues en cas de méconnaissance des dispositions de la présente loi ;

- un chapitre VI, « *Dispositions transitoires* » qui intègre les articles 21 à 26, et porte sur l'application de la loi dans le temps, ainsi que l'encadrement des compensations en imposant le principe du non cumul de celles-ci avec tout autre avantage octroyé aux salariés du fait du travail de nuit antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi. Il précise enfin les mesures d'accompagnement des entreprises pour leur faciliter la mise en œuvre des dispositions de la présente loi, ainsi que les abrogations de certaines dispositions de l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée.

Pour ce qui concerne le chapitre premier, l'article premier détermine le champ d'application de la loi en le limitant aux relations de travail relevant d'un régime de droit privé, excluant ainsi les relations de travail de droit public, lesquelles sont régies par des règles spécifiques.

Les articles 2 et 3 s'attachent respectivement à définir le travail de nuit et le travailleur de nuit.

Il s'est très rapidement dégagé des réunions de consultation un consensus visant à conserver la définition du travail de nuit issue de l'alinéa 2 de l'article 11 de l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée.

C'est ainsi que le travail de nuit désigne tout travail effectué entre 22 heures et 5 heures.

Afin de conserver la souplesse du système antérieur, la possibilité de déroger à ces dispositions pour y substituer toute autre période comprise entre 22 heures et 7 heures a été maintenue, celle-ci pourra intervenir soit en application d'une convention collective, soit sur autorisation de l'Inspecteur du Travail, après consultation des délégués du personnel.

La définition du travailleur de nuit prévue à l'article 2 de la présente loi a en revanche soulevé plus de difficultés. Il s'agissait en effet de trouver une solution équilibrée permettant d'offrir une compensation significative aux travailleurs de nuit, sans pour autant faire basculer dans ce mécanisme un nombre trop important de salariés, ce qui pourrait avoir à terme pour effet d'obérer la situation financière de certaines entreprises.

Les partenaires sociaux se sont toutefois entendus sur le fait que seuls les travailleurs de nuit subissant, de façon importante et régulière, les désagréments de ce mode de travail devaient être concernés par le mécanisme projeté.

Si les syndicats salariés, prenant pour exemple le système français, souhaitaient une qualification du travailleur de nuit dès lors que 10 à 20 % de la durée hebdomadaire de travail était effectué de nuit, les syndicats patronaux ont, de leur côté envisagé que 50 % de cette durée soit requis.

Une solution médiane et équilibrée consistant à fixer cette durée à au moins 37% a été adoptée.

La période de référence retenue pour le calcul du pourcentage du travail de nuit correspond à la semaine. Toutefois, afin de tenir compte d'organisations du travail sur des durées irrégulières ou plus longues, il a été admis que la période de référence puisse correspondre à la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur douze semaines consécutives maximum.

Des dérogations à ce principe sont du reste possibles en application de conventions collectives, sans toutefois que la période de référence fixée par celles-ci ne puisse excéder 6 mois.

Les professions soumises à des périodes d'inaction sont également visées et ce, par le biais d'heures d'équivalence fixées par arrêtés ministériels.

Les articles 4 et 5 prévoient respectivement la durée quotidienne maximale de travail et la période de repos minimum dont bénéficie chaque travailleur de nuit entre deux journées de travail.

S'agissant de la durée quotidienne de travail, après qu'il eut été envisagé de la fixer à 8 heures, il a finalement été décidé de retenir 10 heures et, ce faisant, de maintenir les dispositions de l'alinéa 3 de l'article 3 de l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée, laquelle correspondait parfaitement aux modalités d'organisation du travail des entreprises monégasques.

Toujours dans un esprit de souplesse et d'adaptation aux activités, notamment touristiques, nocturnes et saisonnières des entreprises monégasques, il a été prévu de pouvoir porter la durée maximale de travail de 10 heures à 12 heures afin de répondre à des situations très particulières et ponctuelles comme le Grand Prix Automobile de Monaco par exemple. Cette dérogation est cependant encadrée par la nécessité d'obtenir l'autorisation de l'Inspection du Travail, sous réserve de lui présenter une demande motivée comportant l'avis des délégués du personnel ou, à défaut, du personnel concerné.

En corrélation avec la possibilité de déroger à la durée quotidienne maximale de travail pour la porter au-delà de 10 heures, il a été décidé qu'en cas de dérogation à ladite durée les heures de travail effectuées entre 5 et 7 heures du matin seront qualifiées d'heures de nuit, et ce, afin de ne pas pénaliser les travailleurs qui effectuent quasiment toute leur activité de nuit.

Ainsi, grâce à ce mécanisme, le travail de nuit d'un salarié qui prendra son service à 20 heures pour le terminer à 7 heures sera décompté de 22 heures jusqu'à la fin de son service, soit 2 heures de nuit supplémentaires par rapport à l'horaire normal du travail de nuit prévu par l'article 2.

L'article 5 vise à garantir aux travailleurs de nuit un temps de repos suffisant entre deux journées travaillées. C'est ainsi qu'il a été décidé d'augmenter d'une heure la durée de repos des travailleurs de nuit entre deux journées de travail, par rapport aux dispositions de droit commun prévues par l'alinéa 4 de l'article 3 de l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée, portant ladite durée à 11 heures.

Les définitions du travail de nuit et du travailleur de nuit étant posées, l'article 6 précise les motifs du recours au travail de nuit.

Si, lors des discussions, pour les syndicats salariés, le travail de nuit devait être une exception à l'instar de la France, en revanche, les syndicats patronaux ont, de leur côté, prôné la plus grande souplesse sur le modèle du Royaume-Uni.

Face à des schémas européens parfois diamétralement opposés, une approche médiane a été privilégiée par le Gouvernement Princier, laquelle consiste à ne pas interdire le recours au travail de nuit. Il est en effet prévu que l'organisation du travail peut être librement déterminée par l'employeur, sous réserve que celle-ci soit conforme aux besoins de l'entreprise. Ainsi, le recours régulier au travail de nuit pour un restaurant répond aisément à un besoin légitime de l'entreprise alors que ce recours pourrait interroger pour d'autres activités du secteur tertiaire, telles que les services bancaires ou d'assurance. Le recours au travail de nuit peut toutefois, même dans ces derniers cas, être justifié selon la nature de l'activité.

L'article 7 précise les conditions de mise en œuvre du travail de nuit, son extension à de nouvelles catégories de personnel ou la modification d'une organisation existante relative au travail nocturne.

Cet article dispose que les délégués du personnel ou, à défaut, le personnel concerné, doivent être informés de toute décision de l'employeur relative au travail de nuit. Si l'employeur doit pouvoir organiser son entreprise librement, il lui appartient néanmoins de transmettre, avant toute mise en œuvre du travail de nuit, toute extension ou modification de l'organisation existante du travail de nuit, un dossier d'information à l'Inspection du Travail, ainsi qu'à l'Office de la Médecine du Travail. Il reviendra notamment à ces institutions de s'assurer, sur la base des éléments transmis, que les délégués du personnel ont bien été informés des mesures envisagées par l'employeur au sujet du travail de nuit, et qu'un suivi médical adapté soit mis en place pour les salariés concernés.

Afin de garantir que le recours au travail de nuit est utilisé par les entreprises de façon raisonnable, conformément aux dispositions légales, l'alinéa 3 de l'article 7 prévoit que celles-ci devront adresser, tous les cinq ans, une actualisation de leur situation au regard du travail de nuit à l'Inspection du Travail et à l'Office de la Médecine du Travail.

Si le recours régulier au travail de nuit impose des obligations d'informations préalables détaillées, l'article 8 précise en revanche que le travail de nuit ponctuel, c'est à dire d'une durée de moins de trois mois, est subordonné à des formalités simplifiées.

Dans l'esprit d'un système équilibré marqué par la liberté et la souplesse d'activité d'une part et la préservation de la santé des salariés d'autre part, il suffira à l'employeur d'informer l'Inspecteur du Travail des cas de recours au travail de nuit afin que ce dernier puisse s'assurer que le recours ponctuel au travail de nuit ne prenne pas un caractère permanent.

La souplesse et la facilité ont également guidé le choix de ne pas soumettre les particuliers employeurs aux obligations d'information de l'article 7 pour ce qui concerne les prestations délivrées à leur domicile. Sont ainsi notamment visées les personnes malades ou âgées ayant recours à des services d'aide à domicile.

Lors des discussions avec les partenaires sociaux un consensus s'est dégagé sur le point de protéger et d'accompagner les travailleurs de nuit dans leur activité. Les mesures suivantes ont ainsi été adoptées.

La première, portée par l'article 9, consiste à offrir au travailleur de nuit un suivi médical régulier dont les modalités sont déterminées par un médecin du travail de l'Office de la Médecine du Travail.

La seconde mesure, portée par l'article 10, reprend l'article 13 ter de l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée. Il s'agit de protéger les plus jeunes, les apprentis et stagiaires âgés de moins de 18 ans, en leur interdisant le travail la nuit, dont la définition s'entend, pour ces personnes mineures, comme la période comprise entre 22 heures et 6 heures.

Pour ce qui concerne toutefois les professions relevant du secteur de la restauration et de l'hôtellerie, des dérogations permettant l'emploi des personnes âgées de moins de dix-huit ans peuvent être accordées, soit sur autorisation de l'Inspecteur du Travail après avis conforme d'un médecin de l'Office de la Médecine du Travail, soit sur la base d'un arrêté ministériel. Lorsqu'une telle dérogation est mise en œuvre, la période de repos entre deux journées de travail dont bénéficient ces salariés, apprentis et stagiaires mineurs, est portée à douze heures consécutives soit, une heure de repos supplémentaire par rapport aux travailleurs de nuit majeurs.

La troisième mesure, portée par l'article 11, organise un statut spécifique pour la femme en état de grossesse. Ce dernier consiste d'une part, en un suivi médical renforcé et, d'autre part, en la possibilité d'affectation temporaire sur un poste de jour auquel elle est apte. Cette mesure peut intervenir uniquement sur demande du médecin du travail ou de l'employeur, sous réserve de l'accord de la salariée, et de la possibilité d'effectuer ce transfert. Ce changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération, sous réserve que la salariée ait au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, à l'exception du paiement des heures de nuit qu'elle n'effectue plus. Il a en effet été estimé que l'affectation temporaire sur un poste de jour justifiait le maintien de la rémunération mensuelle globale, à l'exception de la compensation pour des heures de nuit puisque celles-ci ne seront plus effectuées.

A l'issue du congé maternité, il est prévu que la salariée puisse être de nouveau affectée sur son poste antérieur ou, à défaut, sur un poste analogue dont la rémunération serait équivalente à celle de son poste antérieur.

La quatrième mesure, portée par l'article 12, organise la mobilité du travailleur soit vers un poste de nuit, soit vers un poste de jour.

Les débats suscités par cette mesure ont été nombreux et animés, mais ont tous confirmé son intérêt.

Très rapidement, le consensus est apparu sur la nécessité de réserver ce droit de transfert aux seuls salariés disposant d'au moins une année d'ancienneté, afin de ne pas menacer l'équilibre de l'organisation des entreprises immédiatement après le recrutement de leurs salariés.

En revanche, la sélection des autres critères du droit de transfert a soulevé quelques difficultés.

En effet, des syndicats salariés ont souhaité que les conditions du droit de transfert sur un poste de jour soient calquées sur le modèle français, lesquelles prennent notamment en considération, pour prioriser les demandes de transfert, les « *obligations familiales impérieuses* », telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante.

Les représentants des entreprises ont rejeté cette position, estimant qu'il ne leur appartenait pas, pour se prononcer, de porter un jugement de valeur sur des éléments relevant de la vie personnelle des salariés. En cas de demandes concomitantes de transfert, ils ne souhaitaient pas devoir arbitrer entre les « *obligations familiales impérieuses* » qui leur seraient présentées par deux ou plusieurs salariés. Ainsi, seuls des critères objectifs devaient être pris en considération pour prioriser les demandes de transfert.

Les entreprises ont également fait valoir que l'existence de mesures concernant le transfert ne devrait pas ouvrir droit, sur simple demande du salarié, à un transfert de plein droit de l'intéressé. L'exercice de ce droit de transfert devrait pouvoir être privé d'effet, notamment, en cas d'absence de poste disponible dans l'entreprise, ou en cas d'impossibilité d'adapter un poste existant au profil du salarié intéressé par celui-ci.

Dans les cas où un poste est disponible, il a donc été décidé de créer « *une priorité* » pour l'attribution d'un emploi ressortissant à la catégorie professionnelle du salarié ou un emploi équivalent dans l'entreprise. Il a également paru opportun de préciser qu'en cas de pluralité de demandes pour un même poste, l'employeur devra sélectionner le meilleur candidat sur la base de critères objectifs tels que l'ancienneté, la qualification et l'expérience professionnelles, mais également les diplômes.

En cas de transfert, la rémunération de base de l'intéressé demeurera inchangée, comme c'est également le cas pour les salariées en état de grossesse en cas d'affectation temporaire de celles-ci dans un emploi de jour.

La quatrième mesure est portée par l'article 13, lequel prévoit que sous réserve de justifier d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, outre la faculté de transfert sur un poste de jour prévue à l'article 12, le salarié âgé d'au moins cinquante ans, pourra bénéficier d'un accompagnement à la reconversion, à la condition d'avoir accompli plus de vingt ans de travail de nuit à Monaco.

Cet accompagnement se matérialise principalement par des mesures de formation, dont l'objectif est de préparer une reconversion du travailleur de nuit sur un emploi de jour et, pour y parvenir, de lui permettre d'acquérir les qualifications professionnelles adaptées. Un arrêté ministériel précisera la nature de ces formations ainsi que les conditions dans lesquelles les partenaires sociaux pourraient être appelés à y participer.

Ce dispositif d'accompagnement offert aux salariés les plus âgés a également été étendu aux salariés déclarés inaptes en application de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008 relative au reclassement des salariés déclarés inaptes par le médecin du travail, modifié, afin de leur faciliter les possibilités de reclassement.

Parallèlement au suivi médical et à l'accompagnement professionnel exposés ci-avant, l'article 14 pose le principe d'une compensation au bénéfice des travailleurs de nuit, laquelle est évaluée en temps, et dont la valeur ne peut être inférieure à 10% du temps de travail effectif global réalisé par les intéressés. Ainsi, un salarié travaillant 169 heures par mois ouvrira droit à une compensation en temps correspondant à 16,9 heures, s'il a effectué au moins 37 % de son temps de travail mensuel en horaire de nuit.

L'article 15 précise que cette compensation pour travail de nuit peut être mise en œuvre sous forme soit de repos compensateur, soit d'indemnité pécuniaire.

Les syndicats salariés ont particulièrement insisté pour que le repos compensateur soit privilégié, celui-ci devant pouvoir intervenir de façon immédiate par l'octroi d'une réduction de la durée quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle de travail. Néanmoins, compte tenu de l'activité de certaines entreprises, la prise immédiate d'un repos compensateur n'est parfois pas possible en raison de l'organisation interne de celles-ci. Aussi, a-t-il été prévu que ce repos pourrait être pris dans un délai de 3 à 6 mois suivant son acquisition. A l'échéance de ce délai, l'entreprise qui n'aurait pas permis au salarié de bénéficier de son repos, devra alors lui verser l'indemnité compensatrice en numéraire. Alternativement, et sous réserve des conventions collectives, le repos compensateur pourra donner lieu à une fin de carrière anticipée.

Pour le cas où l'indemnité compensatrice de travail de nuit est servie sous forme de numéraire, l'article 17 précise qu'elle est calculée sur la base du taux horaire du salaire mensuel de base du salarié, défini comme le salaire brut de base soumis à cotisation, déduction faite des primes, majorations et heures supplémentaires. L'alinéa 2 de cet article précise que le taux horaire minimum est fixé par rapport au minimum légal prévu par la loi n° 739 du 13 mars 1963 sur le salaire, modifiée.

L'article 18 complète l'article 17 et précise les modalités de calcul de l'indemnité en numéraire et prévoit que cette indemnité est soumise à un régime particulier de cotisations sociales.

L'article 19 prévoit que le choix des modalités de compensation du travail de nuit appartient à l'employeur mais, que ce dernier se doit de recueillir préalablement les observations des délégués du personnel ou, à défaut, du personnel intéressé. Ces observations permettent de donner un éclairage différent et pratique, susceptible de faire évoluer l'appréciation de l'employeur.

Par ailleurs, l'employeur devra informer l'Inspecteur du Travail préalablement à la mise en œuvre des modalités de compensation qu'il aura décidées. Il reviendra dès lors à l'Inspection du Travail de s'assurer que les dispositions légales relatives à la compensation ont été respectées. Il vérifiera notamment que les observations des délégués du personnel ont été bien recueillies, et que les montants minimums légaux sont appliqués.

L'employeur devra informer les salariés du choix des modalités de compensation qu'il aura retenues. Tout changement est soumis au respect de la procédure d'information et d'observation des délégués du personnel et de l'Inspection du Travail. Il s'agit à travers cette procédure formelle de garantir aux salariés une certaine stabilité.

Afin de s'assurer du respect des dispositions de la présente loi par les différents acteurs concernés, l'article 20 a prévu des sanctions pénales appropriées susceptibles d'être prononcées pour toute méconnaissance desdites dispositions.

S'agissant des dispositions transitoires, à l'article 21, le Gouvernement Princier a estimé utile de prévoir que les dispositions de la présente loi n'entreront en vigueur qu'à l'issue d'un délai d'un an à compter de sa publication au Journal de Monaco. Il s'agit de permettre aux services de l'Etat, aux autorités compétentes ainsi qu'aux employeurs appelés à intervenir dans la mise en œuvre de la loi de prendre toutes les mesures appropriées pour s'y conformer.

Pendant ce délai, les employeurs pourront s'assurer, comme les y invite l'article 22, que la compensation due au titre des heures de nuit ne se cumule pas avec des compensations versées antérieurement pour les mêmes motifs, sous réserve que ces compensations soient au moins équivalentes à celles prévues par la loi. Il appartiendra alors aux employeurs de justifier ce point sur la base d'éléments objectifs tels que les bulletins de paie ou les comptes rendus de réunion avec les délégués du personnel.

Dans le même esprit, l'article 23 a exclu, pour l'application des dispositions de la présente loi, toute référence aux stipulations des conventions collectives de la région économique voisine relatives aux primes et indemnités compensant le travail de nuit, ce afin d'éviter qu'elles n'interfèrent avec le nouveau dispositif monégasque.

L'article 24 prévoit également un accompagnement des entreprises afin de les guider dans la réunion des éléments qui leur permettront de justifier des équivalences de compensations versées antérieurement et qui devront désormais être clairement identifiées en tant que telles.

Pour conclure, les articles 25 et 26 précisent que sont abrogées toutes dispositions contraires à la présente loi, ainsi que celles relatives au travail de nuit actuellement prévues par l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée, à savoir ses articles 11 et 12, le deuxième alinéa de l'article 13, les articles 13 *ter*, 13 *quater* et 13 *quinquies*.

Tel est l'objet du présent projet de loi.

PROJET DE LOI

CHAPITRE PREMIER DISPOSITIONS GENERALES

Article premier

Les dispositions de la présente loi s'appliquent uniquement aux relations de travail relevant d'un régime de droit privé.

Article 2

Tout travail entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit.

Toutefois, une convention collective peut prévoir qu'une autre période, comprise entre 22 heures et 7 heures, se substitue à celle fixée à l'alinéa précédent, sous réserve que ladite période ait un minimum de 7 heures consécutives.

Lorsque cette dérogation n'est pas prévue par une convention collective, telle que résultant notamment d'un accord d'entreprise signé avec un ou plusieurs délégués syndicaux, elle peut être prévue avec l'autorisation de l'Inspecteur du Travail qui consulte les délégués du personnel, ou, à défaut, le personnel intéressé.

Article 3

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui accomplit, durant la période définie à l'article 2, au moins 37 %, soit de sa durée hebdomadaire de travail, soit de sa durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période de douze semaines maximum quand les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient.

Toutefois, une convention collective, telle que résultant notamment d'un accord d'entreprise signé avec un ou plusieurs délégués syndicaux, peut prévoir qu'une autre période se substitue à celle de douze semaines fixée à l'alinéa précédent, sous réserve que ladite période soit inférieure à 6 mois.

Pour les professions comportant des périodes de travail effectif et d'inaction durant les périodes définies à l'article 2, des heures d'équivalence sont fixées par arrêté ministériel.

Article 4

La durée quotidienne de travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 10 heures.

Il peut être dérogé à l'alinéa précédent dans la limite de 12 heures quotidiennes sur autorisation de l'Inspecteur du Travail accordée sur la base d'une demande de dérogation motivée, comportant notamment l'avis des délégués du personnel ou, à défaut, du personnel intéressé.

Lorsque la durée quotidienne de travail effectuée par un travailleur est supérieure à 10 heures, par dérogation à l'article 2, les heures de travail réalisées au-delà de 5 heures et jusqu'à 7 heures du matin sont prises en compte pour le calcul de la durée hebdomadaire de travail de nuit prévue à l'article 3 ci-dessus.

Article 5

La période de repos des travailleurs de nuit entre deux journées de travail successives ne peut être inférieure à 11 heures consécutives.

Article 6

Le travail de nuit peut être mis en œuvre dans l'entreprise lorsqu'il répond aux besoins de l'activité de cette dernière.

Il appartient à l'employeur de déterminer l'organisation la plus appropriée à son activité.

CHAPITRE II

DU SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU TRAVAIL DE NUIT

Article 7

La mise en place régulière du travail de nuit dans une entreprise, son extension à de nouvelles catégories de personnel ou la modification de l'organisation existante, fait l'objet d'une information préalable des délégués du personnel ou, à défaut, du personnel intéressé.

Un dossier d'information, dont le contenu est fixé par arrêté ministériel, est transmis au préalable à l'Inspecteur du Travail et à l'Office de la Médecine du Travail afin de s'assurer que les conditions de mise en œuvre des dispositions légales sont remplies.

Tous les cinq ans à compter de la dernière transmission du dossier d'information visé à l'alinéa précédent, l'employeur opère une actualisation de la situation de l'entreprise relativement au travail de nuit auprès de l'Inspecteur du Travail et de l'Office de la Médecine du Travail, au moyen d'un document d'actualisation, dans les conditions fixées par arrêté ministériel.

Article 8

Les dispositions de l'article 7 ne sont pas applicables au recours ponctuel au travail de nuit, à savoir d'une durée de moins de trois mois consécutifs ou non par année civile.

L'employeur informe l'Inspecteur du Travail des cas de recours au travail de nuit afin que ce dernier puisse vérifier que les prestations de nuit déclarées ne prennent pas, dans leur ensemble, un caractère permanent.

Les dispositions de l'article 7 ne s'appliquent pas aux particuliers employeurs pour les prestations délivrées à leur domicile.

CHAPITRE III

DE LA PROTECTION ET DE L'ACCOMPAGNEMENT DU TRAVAILLEUR DE NUIT

Article 9

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé dans les conditions fixées par ordonnance souveraine.

Article 10

Le travail de nuit est interdit pour les salariés, apprentis ou stagiaires, âgés de moins de dix-huit ans.

Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées par l'Inspecteur du Travail après avis conforme du médecin du travail assurant le suivi de l'établissement.

Un arrêté ministériel détermine, pour les professions de la restauration et de l'hôtellerie, les conditions et modalités de dérogation au travail de nuit des personnes mentionnées à l'alinéa premier.

Par dérogation à l'article 2, est considéré comme travail de nuit, au sens du présent article, tout travail entre 22 heures et 6 heures.

Nonobstant les dispositions prévues à l'article 5, un repos continu de douze heures doit être assuré aux salariés, apprentis ou stagiaires âgés de moins de dix-huit ans en cas d'application du deuxième alinéa du présent article.