N° 210

GROUPE RENAISSANCE

''Proposition de loi relative à la réglementation du travail de nuit''

13/12/2013

Proposition de loi relative à la réglementation du travail de nuit

Exposé des motifs

Le travail de nuit représente à Monaco un enjeu non négligeable. Un enjeu économique car même si l'industrie, grand pourvoyeur de ce type de travail, y est peu présente, d'autres secteurs d'activités bien plus développés, à l'instar notamment des métiers de l'hôtellerie, de la restauration, du jeu et du spectacle comprennent eux aussi par la force des choses de nombreux postes de travail nocturne. Mais aussi un enjeu social en raison de l'impact qu'un tel travail peut avoir sur la santé et la vie de famille des salariés concernés.

En réponse à ces enjeux, le droit positif, tout en admettant sa licéité de principe, interdit, sauf exceptions, aux femmes de s'y livrer et se garde d'imposer, si ce n'est la nature et l'étendue, tout du moins le principe de contreparties obligatoires destinées à compenser la pénibilité du travail nocturne.

Les options ainsi privilégiées par la loi apparaissent aujourd'hui inadaptées. L'interdiction du travail de nuit à destination des seules femmes est en contradiction avec le principe d'égalité professionnelle consacré par l'article 11 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes du 18 décembre 1979 rendue exécutoire par l'Ordonnance n° 96 du 16 juin 2005. Quant à l'absence de compensations particulières en faveur des travailleurs de nuit, elle fait bien peu de cas de son caractère pénible pourtant mis en évidence par un grand nombre de publications scientifiques.

EE

C'est pourquoi le présent texte propose de substituer au régime juridique du travail de nuit issu des articles 11 à 13 de l'Ordonnance-Loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail un ensemble de nouvelles règles répondant aux critiques précédemment énoncées. Les articles 13 bis et suivants relatifs au travail de nuit des mineurs demeurent en revanche inchangés.

Il s'agirait désormais de poser explicitement le principe d'interdiction du travail de nuit. Sa licéité ne serait plus admise que dans des cas limitativement énumérés correspondant aux besoins des secteurs d'activités recourant habituellement au travail de nuit ainsi qu'à ceux des entreprises qui en éprouveraient le besoin de manière plus ponctuelle. Si le domaine matériel du travail de nuit se trouverait ainsi circonscrit dans le même temps, tous les salariés, quelque soit leur sexe, pourraient prétendre travailler la nuit. Seule une contre-indication du médecin du travail pourrait les contraindre à y renoncer.

Cette dernière précision est d'importance car, de façon plus générale, le médecin du travail occupe une place centrale dans le nouveau régime du travail de nuit. L'employeur devra nécessairement le consulter préalablement à la mise en place ou à l'extension du travail de nuit dans l'entreprise. De même, la consultation sera obligatoire pour les salariés avant et pendant leur affectation à un poste de travail nocturne. La préoccupation sanitaire est ainsi rappelée et les dispositifs préventifs renforcés.

Le caractère exceptionnel du travail de nuit licite appelait également une remise à plat de ses conditions de mise en œuvre. L'instauration d'un travail de nuit ne pourrait avoir lieu sans que cela n'ait fait l'objet d'une négociation collective ou sein de l'entreprise ou de ses établissements. Il s'agirait d'un passage obligé car il ne serait permis à l'employeur de saisir l'inspection du travail en vue d'être autorisé à affecter ses salariés à un poste nocturne qu'après avoir mené des négociations loyales et sérieuses.

La négociation collective permettra d'envisager, outre le principe du travail de nuit, ses modalités d'exercice et en particulier les compensations qui devront obligatoirement

EE

l'accompagner. Le texte impose en effet le principe d'une compensation mais laisse le soin à l'employeur et aux représentants des salariés de décider de leur nature et de leur étendue, même s'il marque sa préférence pour le repos compensateur afin d'atténuer autant que faire se peut les effets délétères du travail de nuit sur la santé des salariés.

C'est également pour tenir compte des effets à long terme de la pénibilité sur la santé qu'une mesure est envisagée s'agissant du calcul des droits à la retraite des travailleurs de nuit, ceux-ci se voyant accordés l'équivalent d'un an de droits à la retraite pour chaque période de dix ans pendant laquelle ils prouvent avoir été employés à un poste de nuit.

Par ailleurs, cette préoccupation sanitaire, conjuguée à l'ouverture du travail de nuit aux femmes obligera à s'interroger sur le sort de la parturiente travaillant de nuit dans le cadre d'une réflexion plus large sur le congé maternité qui dépasse l'objet de la présente proposition.

Enfin, bien que la présente proposition ambitionne seulement de modifier le régime du travail du nuit effectué par les salariés, son auteur entend se rapprocher des syndicats de fonctionnaires afin d'étudier la possibilité de transposer cette réglementation au sein de la fonction publique.

Sous le bénéfice de ces observations d'ordre général, le dispositif de la proposition de loi appelle désormais les remarques suivantes.

Article premier. Une définition générale du travailleur de nuit, assise sur la seule durée pendant laquelle le salarié travaille de nuit, est énoncée afin que, conformément au principe d'égalité professionnelle entre homme et femme, tous les salariés puissent effectuer un tel travail. Il est par conséquent proposé d'abroger le premier alinéa 1[er] de l'article de l'article 11 de l'ordonnance-loi n° 667 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, tel que modifié par la loi n° 1.067 du 28 décembre 1983 qui, sauf exceptions limitativement énumérées, interdit d'employer des femmes pour des travaux de nuit.

EE

Ce premier texte supprime la protection spéciale dont seules les femmes bénéficiaient jusqu'alors et consacre une définition générale du travailleur de nuit assise sur la durée pendant laquelle le salarié travaille de nuit. Deux hypothèses ont été distinguées afin de prendre en considération la fréquence plus ou moins grande avec laquelle ce type de travail est accompli. Le salarié qui travaille de nuit de manière habituelle, c'est-à-dire au moins trois heures de son temps de travail quotidien deux fois par semaine, est bien entendu un travailleur de nuit au sens de la présente proposition. De même, celui qui le fait de manière plus ponctuelle pourra prétendre être un travailleur de nuit pour autant qu'il ait travaillé de la sorte durant au moins 270 heures au cours des douze derniers mois.

Article 2. Ce texte consacre explicitement le caractère exceptionnel du travail de nuit et précise de façon générale dans quels cas et à quelles conditions l'employeur peut y avoir recours.

Le temps de travail du salarié se répartit en principe en journée. Ce n'est que par exception que ses horaires de travail sont nocturnes. Or, s'agissant d'une exception à un principe, l'employeur ne pourra valablement recourir au travail de nuit que s'il justifie d'un motif légitime, c'est-à-dire de la nécessité d'assurer la continuité de l'activité de l'entreprise ou des services d'utilité sociale qu'il propose.

A supposer que l'employeur ait des raisons légitimes de mettre en place un travail au sein de l'entreprise, il lui appartiendra de le faire en tenant compte de l'impact qu'un tel travail peut avoir sur la santé et la sécurité des salariés concernés.

Article 3. La négociation collective est un préalable nécessaire à la création ou l'extension d'un service de nuit au sein de l'entreprise ou de l'un de ses établissements afin d'une part que l'employeur puisse faire clairement état des raisons pour lesquelles il entend prendre une telle décision et d'autre part que soient négociés à la fois les aménagements requis pour minimiser l'impact du travail de nuit sur la santé et la sécurité des travailleurs et les contreparties et compensations accordées aux intéressés.

Article 4. Bien que la conclusion d'une convention collective soit en principe conçue comme un préalable indispensable à l'instauration par l'employeur d'un travail de nuit, une exception est néanmoins prévue. Lorsque celui-ci a mené sérieusement et loyalement des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord, mais n'est finalement parvenu à les mener à bien, il pourra être autorisé par l'inspection du travail à affecter certains des salariés de l'entreprise à

EE

des travaux nocturnes. Toutefois, pour que cette exception ne puisse être interprétée de manière extensive, le texte précise clairement ce qu'impliquent des négociations « loyales et sérieuses » en exigeant notamment de l'employeur qu'il ait convoqué les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions et leur ait communiqué les informations nécessaires leur permettant de négocier en toute connaissance de cause.

Le caractère dérogatoire de l'autorisation de l'inspecteur du travail à défaut de convention collective idoine entre en contradiction avec le second alinéa de l'article 13 de l'ordonnance-loi n° 667 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, tel que modifié par la loi n° 844 du 27 juin 1968. Aux termes de ces dispositions en effet, la saisine de l'inspecteur du travail postérieurement à la consultation des représentants du personnel ou du personnel lui-même est la procédure normale de mise en place d'un travail de nuit. C'est pourquoi il est proposé de les abroger afin de maintenir la cohérence du nouveau régime du travail nocturne.

Articles 5 et 6. Le caractère exceptionnel du travail nocturne s'explique principalement par ses conséquences néfastes sur la santé des salariés qui y sont assujettis. Aussi est-il apparu indispensable de renforcer le rôle du médecin du travail. Il devra désormais être impérativement consulté, non seulement par l'employeur, préalablement à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail nocturne, mais aussi par les salariés eux-mêmes, antérieurement comme postérieurement à leur effectation, et ce à intervalles réguliers.

L'impact sanitaire de l'instauration du travail pourra ainsi être anticipé et le suivi médical des salariés assuré.

Article 7. Le travail nocturne n'a pas seulement une incidence sur la santé. Ses effets se font aussi ressentir dans la vie familiale du salarié dont le rythme de vie n'est plus forcément en phase avec celui de ses proches. Le lien juridique de subordination qui existe entre l'employeur et le salarié en vertu du contrat de travail oblige en principe ce dernier à accepter les contraintes que l'exercice d'un travail nocturne peut faire peser sur sa vie familiale.
Ce texte admet toutefois, par exception, qu'un salarié puisse s'opposer à la décision de l'employeur de modifier son contrat et de l'affecter à un travail de nuit sans pour autant encourir le risque d'être sanctionné ou licencié. Il faudra pour cela qu'il justifie qu'un tel changement de ses horaires de travail serait incompatible avec des obligations familiales

EE

impérieuses lui incombant. Les deux exemples figurant dans le texte sont simplement indicatifs.

Article 8. Alors que la durée du travail est, de façon générale, fixée à trente-neuf heures par semaine, avec la possibilité pour l'employeur, aux termes de son article 3, de la porter jusqu'à quarante-sept heures hebdomadaires, le travail de nuit est soumis à des règles dérogatoires tenant compte de sa pénibilité accrue. En ce qui le concerne en effet, la limite est fixée à quarante heures sur une période de trois mois pouvant éventuellement, lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient, être portée à quarante-quatre heures au cours de cette même période.

Article 9. La présente proposition entend ici rompre avec le droit positif dans lequel la loi n'assortit le temps de travail de nuit d'aucune compensation obligatoire de quelque nature que ce soit.
Il ne s'agit pas pour autant de transposer dans cette matière les règles applicables aux heures supplémentaires pour lesquelles la loi prévoit, outre le principe d'une compensation, sa nature salariale et l'étendue de celle-ci.
S'agissant du travail de nuit, le texte entend seulement imposer le principe d'une compensation. Sa nature et, plus encore, son étendue sont laissées à la libre appréciation des parties impliquées dans la négociation collective. Le texte pose seulement une alternative concernant le contenu de la compensation accordée au travailleur de nuit en marquant sa préférence pour le repos compensatoire en raison de l'incidence sanitaire de ce type de travail.

Article 10. La pénibilité du travail nocturne ne se fait pleinement ressentir qu'après une longue période de temps. Le repos compensateur accordé aux salariés par la convention collective a seulement vocation à l'atténuer mais ne peut prétendre faire disparaître les pathologies qui n'apparaissent qu'à long terme. C'est pourquoi il a paru équitable, pour tenir compte de cet état de fait, d'octroyer à tous les travailleurs de nuit l'équivalent d'un an de droits à retraite supplémentaire pour chaque période de dix ans ans où ils justifient avoir été employés dans les conditions définies à l'article 1er du présent texte.

Article 11. Une Ordonance souveraine viendra préciser les conditions de mise en œuvre de la consultation du médecin du travail prévue par les articles 5 et 6 du présent texte.

Tel est l'objet de la présente proposition de loi.

Dispositif

Article premier

Il est inséré, au sein de l'ordonnance-loi n° 667 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée par la loi n° 1.067 du 28 décembre 1983, un article 11 bis ainsi rédigé.

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui
* 1° Soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article 11 ;
* 2° Soit accomplit 270 heures de travail de nuit pendant une période 12 mois consécutifs.

L'alinéa 1er de l'article 11 de l'ordonnance-loi n° 667 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée par la loi n° 1.067 du 28 décembre 1983, est abrogé.

Article 2

Il est inséré, au sein de l'ordonnance-loi n° 667 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée par la loi n° 1.067 du 28 décembre 1983, un article 11 ter ainsi rédigé :

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Article 3

Il est inséré, au sein de l'ordonnance-loi n° 667 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée par la loi n° 1.067 du 28 décembre 1983, un article 11 quater ainsi rédigé :

EE

La mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit ou son extension à de nouvelles catégories de salariés sont subordonnés à la conclusion préalable d'une convention collective comportant les justifications du recours au travail de nuit.

Article 4

Il est inséré, au sein de l'ordonnance-loi n° 667 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée par la loi n° 1.067 du 28 décembre 1983, un article 11 quinquies ainsi rédigé :

A défaut de convention ou d'accord collectif de travail et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement et loyalement des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord, les travailleurs peuvent être affectés à des postes de nuit sur autorisation de l'inspecteur du travail accordée notamment après vérification des contreparties qui leur seront accordées au titre de l'obligation définie à l'article 12, de l'existence de temps de pause.

L'engagement de négociations loyales et sérieuses implique pour l'employeur d'avoir :
* 1° Convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions;
* 2° Communiqué les informations nécessaires leur permettant de négocier en toute connaissance de cause;
* 3° Répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

Le second alinéa de l'article 13 de l'ordonnance-loi n° 667 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée par la loi n° 844 du 27 juin 1968, est abrogé.

Article 5

Il est inséré, au sein de l'ordonnance-loi n° 667 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée par la loi n° 1.067 du 28 décembre 1983, un article 11 sexies ainsi rédigé :

Le médecin du travail est consulté avant toute décision relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

EE

Les conditions d'application de cette consultation sont déterminées par Ordonnance souveraine.

Article 6

Il est inséré, au sein de l'ordonnance-loi n° 667 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée par la loi n° 1.067 du 28 décembre 1983, un article 11 septies ainsi rédigé :

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière dont les conditions d'application sont déterminées par Ordonnance souveraine.

Article 7

Il est inséré, au sein de l'ordonnance-loi n° 667 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée par la loi n° 1.067 du 28 décembre 1983, un article 11 octies ainsi rédigé :

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut refuser d'accepter ce changement sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Article 8

L'article 12 de l'ordonnance-loi n° 667 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée par la loi n° 1.067 du 28 décembre 1983, est abrogé. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures.

Une convention collective peut porter cette limite à quarante-quatre heures lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient.

EE

Article 9

Il est inséré, au sein de l'ordonnance-loi n° 667 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée par la loi n° 1.067 du 28 décembre 1983, un article 12 bis ainsi rédigé :

Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont employés sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, de compensation salariale.

Article 10

Les travailleurs de nuit au sens de l'article 1er bénéficient, pour chaque période de dix ans durant laquelle ils justifient avoir été employés au titre de périodes nocturnes, de l'équivalent d'un an de droits à la retraite supplémentaire.

Article 11

Les modalités de mise en œuvre de la consultation du médecin du travail préalablement à la mise en place d'horaires de nuit et postérieurement à celle-ci conformément aux articles 5 et 6 seront fixées par Ordonnance souveraine.

Monaco le 13 Décembre 2013

CC