

**Concours d'accès
au cycle préparatoire
au concours interne
de l'inspection du travail**

2008

MINISTERE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES
ET DE LA SOLIDARITE

CONCOURS D'ACCES AU CYCLE PREPARATOIRE
AU CONCOURS INTERNE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

JEUDI 3 AVRIL 2008

1^{ère} épreuve : de 14h à 18h

REDACTION D'UNE NOTE DE SYNTHESE SUR UN DOSSIER
(durée : 4 heures – coefficient 2)

Suite à une demande des partenaires sociaux, le directeur départemental de l'emploi et de la formation professionnelle a décidé de les recevoir afin de faire le point sur le travail de nuit et vous demande de lui préparer une note de synthèse sur ce sujet à partir des documents joints.

La présente épreuve de note de synthèse remplace celle organisée le 11 mars 2008, qui été annulée.

Il est rappelé aux candidats que leur copie ainsi que les intercalaires doivent rester anonymes (pas de nom, de numéro ni de signe distinctif). Les brouillons ne seront pas corrigés.

16 Documents (53 pages) :

- I- « Travail de nuit – Nouveau dispositif d’encadrement » - page 1.
- II- Extraits de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - pages 2 à 5.
- III- Décret n°2002-792 du 3 mai 2002 pris pour l’application des articles L. 213-2, L. 213-3, L. 213-4 et L. 213-5 du code du travail - pages 6 à 10.
- IV- Circulaire DRT n° 2002-09 relative au travail de nuit - pages 11 à 26.
- V- Décret n° 2006-42 du 13 janvier 2006 relatif au travail de nuit des jeunes travailleurs et apprentis de moins de dix-huit ans et modifiant le code du travail - page 27.
- VI- « Aménagements du travail de nuit et du repos hebdomadaire dans le transport » - page 28.
- VII- « Travail temporaire – Travail de nuit et repos compensateur » - pages 29 à 30.
- VIII- « Contreparties au travail de nuit dans les commerces de gros » - page 31.
- IX- « Informations et rapports sur l’application des conventions et recommandations » de l’organisation Internationale du Travail (extraits) - pages 32 à 38.
- X- « Directive 2003/88/ CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l’aménagement du temps de travail » - pages de 39 à 43.
- XI- Jurisprudence (Bulletin Quotidien Europe) - page 44.
- XII- « Travail posté et travail de nuit » (notes de congrès de l’INRS) - pages 45 à 48.
- XIII- « Le travail de nuit est cancérigène » (article de presse) - page 49.
- XIV- « Le travail de nuit des femmes » (article de presse) - page 50.
- XV- « Kiabi recule à Toulouse » (article de presse) - page 51.
- XVI- « Jurisprudence-Hebdo – Travail-Sécurité sociale » - pages de 52 à 53.



LÉGISLATION SOCIALE

Travail de nuit

Nouveau dispositif d'encadrement

Le dispositif encadrant le travail de nuit, qui concerne directement trois millions de salariés, a été modifié par la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 et son décret d'application n° 2002-792 du 3 mai 2002.

La loi a abrogé l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie, afin de mettre en conformité le droit français avec le droit communautaire. Cette interdiction, qui dans les faits ne s'appliquait plus depuis quelques années, n'était, en effet, pas compatible avec les prescriptions de la directive communautaire du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre de l'égalité de traitement professionnel entre hommes et femmes.

Par ailleurs, les nouvelles dispositions légales et réglementaires encadrent le recours au travail de nuit pour les femmes comme pour les hommes. Alors qu'auparavant seul le travail de nuit des femmes et des jeunes faisait l'objet d'une réglementation et que la mise en place du travail de nuit était devenue libre de toute contrainte légale dans les autres cas, désormais le recours au travail de nuit est réglementé pour tous les travailleurs. La plage horaire du travail de nuit est élargie, des conditions sont posées au recours à cette forme de travail qui doit être exceptionnel, et des garanties et contreparties sont imposées : durées maximales de travail, protection particulière des femmes enceintes ou venant d'accoucher...

Le décret d'application de la loi apporte un élément de définition du travailleur de nuit ainsi que des précisions concernant les dérogations à la durée maximale quotidienne du travail de nuit, l'affectation de travailleurs à des postes de nuit, et la surveillance médicale particulière des travailleurs de nuit.

Ces dispositions issues de la loi et du décret, codifiées aux articles L. 213-1 à L. 213-5 et R. 213-1 à R. 213-8 du Code du travail, font l'objet de précisions dans une circulaire DRT du 5 mai 2002.

SOURCES

Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 (JO du 10 mai 2001)
Décret n° 2002-792 du 3 mai 2002 (JO du 5 mai 2002)
Circulaire DRT n° 2002-09 du 5 mai 2002

EXTRAITS

⇒ Document suivant / ↗ Retour à la liste

J.O. Numéro 108 du 10 Mai 2001 page 7320

Lois

LOI n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (1)

NOR : MESX0004004L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré,
L'Assemblée nationale a adopté,
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

TITRE Ier

DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL

(- - -)

Chapitre III

De l'encadrement du travail de nuit

Article 17

I. - L'intitulé de la section 1 du chapitre III du titre Ier du livre II du code du travail est ainsi rédigé : « Dispositions générales ».

II. - L'article L. 213-1 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 213-1. - Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

« La mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de

l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés sont subordonnées à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

« Cet accord collectif doit comporter les justifications du recours au travail de nuit visées au premier alinéa. Compte tenu du caractère dérogatoire du travail de nuit, l'accord collectif ne doit pas avoir fait l'objet d'une opposition en application de l'article L. 132-26. »

III. - Après l'article L. 213-1 du même code, il est inséré un article L. 213-1-1 ainsi rédigé :
« Art. L. 213-1-1. - Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

« Une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période mentionnée au premier alinéa par une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent. »

IV. - L'article L. 213-2 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 213-2. - Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

« 1o 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 L. 213-1-1 ;

« 2o Soit accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de l'article L. 213-1-1.

« Le nombre minimal d'heures de travail de nuit et la période de référence mentionnés au 2o sont fixés par convention ou accord collectif étendu ou, à défaut, par décret en Conseil d'Etat pris après consultation des organisations syndicales les plus représentatives au plan national des employeurs et des salariés. »

V. - L'article L. 213-3 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 213-3. - La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures.

« Il peut être dérogé aux dispositions de l'alinéa précédent par convention ou accord collectif de branche étendu, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, ou lorsqu'il est fait application des dispositions de l'article L. 221-5-1. Il peut également être dérogé aux dispositions du même alinéa en cas de circonstances exceptionnelles, sur autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, selon des modalités fixées par le décret mentionné au présent alinéa.

« 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 ou un accord de branche étendu peut porter cette limite à quarante-quatre heures lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient. A défaut de convention ou d'accord de branche étendu, un décret peut fixer la liste des secteurs pour lesquels cette durée est fixée entre quarante et quarante-quatre heures. »

VI. - L'article L. 213-4 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 213-4. - Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.

« L'accord collectif visé à l'article L. 213-1 doit prévoir une contrepartie sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale. L'accord collectif prévoit, en outre, des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs, à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport, et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation. L'accord collectif prévoit également l'organisation des temps de pause.

« Par dérogation à l'article L. 213-1, à défaut de convention ou d'accord collectif 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 après autorisation de l'inspecteur du travail accordée notamment après vérification des contreparties qui leur seront accordées au titre de l'obligation définie au premier alinéa ci-dessus, de l'existence de temps de pause et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.

« L'engagement de négociations loyales et sérieuses visé ci-dessus implique le respect par l'employeur des obligations prévues au présent alinéa. Il doit avoir convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions. Il doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales. »

VII. - Après l'article L. 213-4 du même code, il est inséré un article L. 213-4-1 ainsi rédigé :
« Art. L. 213-4-1. - Les travailleurs de nuit au sens de l'article L. 213-2 qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. »

VIII. - Après l'article L. 213-4 du même code, il est inséré un article L. 213-4-2 ainsi rédigé :
« Art. L. 213-4-2. - 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 demander son affectation sur un poste de jour. »

IX. - Après l'article L. 213-4 du même code, il est inséré un article L. 213-4-3 ainsi rédigé :
« Art. L. 213-4-3. - 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. »

X. - L'article L. 213-5 du même code est ainsi rédigé :
« Art. L. 213-5. - 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 décret en Conseil d'Etat.

« Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

« L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit au sens des articles L. 213-1-1 et L. 213-2, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées à l'alinéa précédent, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions.

« Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles L. 122-24-4, L. 122-32-5 et L. 241-10-1.

« Dans le cadre du rapport annuel, tel que défini à l'article L. 236-4, soumis par le chef d'établissement pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement.

« Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit. Les conditions d'application de cette consultation sont déterminées par décret en Conseil d'Etat. »

XI. - L'article L. 213-6 du même code est abrogé.

XII. - Après l'article L. 122-25-1 du même code, il est inséré un article L. 122-25-1-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 122-25-1-1. - La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant dans les conditions fixées à l'article L. 213-2, est affectée à un poste de

jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal prévu à l'article L. 122-26. La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant dans les conditions fixées à l'article L. 213-2, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas un mois.

II

« Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

« Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application du premier alinéa. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi no 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle hormis les dispositions relatives à l'ancienneté.

« Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles L. 122-24-4, L. 122-25-2, L. 122-26, L. 224-1 et L. 241-10-1. »

XIII. - Le titre III du livre III du code de la sécurité sociale est complété par un chapitre IV ainsi rédigé :

« Chapitre IV

« Allocations versées

aux femmes enceintes dispensées de travail

« Art. L. 334-1. - Les salariées dont le contrat de travail est suspendu en application de l'article L. 122-25-1-1 du code du travail bénéficient d'une allocation journalière selon les conditions de droit fixées à l'article L. 313-1 pour les prestations visées au 2o du I de cet article.

« Les dispositions de l'article L. 313-2 sont applicables pour l'appréciation des conditions d'ouverture du droit à l'allocation journalière.

« Cette allocation est calculée, liquidée et servie selon les dispositions des articles L. 323-4 et L. 323-5 par la caisse primaire d'assurance maladie dont relève la salariée.

« Art. L. 334-2. - L'allocation journalière est accordée à compter de la date de suspension du contrat de travail par l'employeur. Elle peut être supprimée ou suspendue à compter de la date à laquelle les conditions d'attribution ne sont plus remplies.

« Art. L. 334-3. - L'allocation journalière n'est pas cumulable avec :

« 1o L'indemnisation des congés de maternité, de maladie ou d'accident du travail ;

« 2o Le complément de 3e catégorie de l'allocation d'éducation spéciale prévue au 3o de l'article R. 541-2 ;

« 3o L'allocation de présence parentale prévue à l'article L. 544-1 ;

« 4o L'allocation parentale d'éducation à taux plein prévue au 1o de l'article L. 532-1 ;

« 5o L'allocation parentale d'éducation à taux partiel à l'ouverture du droit de celle-ci. »

XIV. - L'article L. 713-9 du code rural est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions de la section 1 du chapitre III du titre Ier du livre II du code du travail sont applicables aux salariés mentionnés à l'article L. 713-1. »

XV. - Pour les entreprises dans lesquelles les travailleurs de nuit ne bénéficient pas d'ores et déjà d'une contrepartie sous forme de repos compensateur telle que prévue au premier alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail, l'employeur dispose d'un délai d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi pour accorder cette contrepartie soit par application d'une convention ou d'un accord collectif étendu, ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, soit, en l'absence de convention ou d'accord, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article 18

Le Gouvernement remettra au Parlement, avant le 30 juin 2002, un rapport sur l'application de la législation relative au travail de nuit.

Travail de nuit (texte)

Décret n° 2002-792 du 3 mai 2002 pris pour l'application des articles L. 213-2, L. 213-3, L. 213-4 et L. 213-5 du code du travail

NOR : MEST0210674D

(Journal officiel du 5 mai 2002)

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de l'emploi et de la solidarité, du ministre de l'agriculture et de la pêche et du ministre de l'équipement, des transports et du logement,

Vu la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993 modifiée concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ;

Vu le code du travail, notamment les articles L. 213-2, L. 213-3, L. 213-4 et L. 213-5 issus de l'article 17 de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Vu le code rural ;

Vu le décret n° 82-397 du 11 mai 1982 modifié relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail en agriculture ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels en date du 29 mai 2001 ;

Vu l'avis de la Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture en date du 3 juillet 2001 ;

Vu les avis des organisations syndicales les plus représentatives au plan national des employeurs et des salariés ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

Art. 1^{er}. - Le chapitre III du titre I^{er} du livre II du code du travail (partie Réglementaire) comprend quatre sections ainsi rédigées :

« Section 1

« Définition du travailleur de nuit

« Art. R. 213-1. - En l'absence de définition par une convention ou un accord collectif étendu du nombre minimal d'heures de travail de nuit et de la période de référence mentionnés au 2° de l'article L. 213-2, ce nombre minimal est de 270 heures de travail accomplies pendant une période de 12 mois consécutifs.

« Section 2

« Dispositions concernant les dérogations à la durée maximale quotidienne du travail de nuit

« Art. R. 213-2. - Il peut être dérogé par une convention ou un accord collectif de branche étendu à la durée maximale quotidienne de 8 heures fixée au premier alinéa de l'article L. 213-3 pour les activités suivantes :

« 1° Activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;

« 2° Activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;

« 3° Activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

« Art. R. 213-3. - I. - Il peut être dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures fixée au premier alinéa de l'article L. 213-3, sur autorisation de l'inspecteur du travail, dans le cas de faits dus à des circonstances qui sont étrangères à l'employeur, anormales et imprévisibles, ou à des événements exceptionnels dont les conséquences n'auraient pu être évitées. Les demandes de dérogation, accompagnées des justifications utiles, de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, et du procès-verbal de consultation des délégués syndicaux, s'ils existent, sont adressées par l'employeur à l'inspecteur du travail. En l'absence de délégué syndical, de comité d'entreprise et de délégués du personnel, la demande est accompagnée d'un document attestant une information préalable des salariés.

« Dans un délai maximum de quinze jours suivant la date de réception de la demande, l'inspecteur du travail fait connaître sa décision à l'employeur ainsi que, s'il y a lieu, aux représentants du personnel.

« Les recours hiérarchiques dirigés contre cette décision doivent être portés devant le directeur régional du travail et de l'emploi, le directeur régional du travail des transports ou le chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles le cas échéant, et être formés, à peine de forclusion, dans le délai d'un mois suivant la date à laquelle les intéressés en ont reçu notification.

« II. - Lorsque les circonstances mentionnées au I ci-dessus impliquent nécessairement l'exécution de travaux urgents en vue d'organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments, l'employeur peut déroger sous sa propre responsabilité à la durée de 8 heures fixée au premier alinéa de l'article L. 213-3. S'il n'a pas encore adressé de demande de dérogation, il doit présenter immédiatement à l'inspecteur du travail une demande de régularisation accompagnée des justifications, de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel, s'ils existent, du procès-verbal de consultation des délégués syndicaux, s'ils existent, et de toutes explications nécessaires sur les causes ayant nécessité une prolongation de la durée quotidienne du travail sans autorisation préalable.

« S'il se trouve dans l'attente d'une réponse à une demande de dérogation, il doit informer immédiatement l'inspecteur du travail de l'obligation où il s'est trouvé d'anticiper la décision attendue et en donner les raisons.

« Dans l'un et l'autre cas, l'inspecteur du travail fait connaître sa décision dans un délai maximum de quinze jours suivant la date de réception de la demande.

« Art. R. 213-4. - Il peut être fait application des dérogations prévues aux 2° de l'article L. 213-3 et R. 213-3 à condition que des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées en application de la dérogation soient accordées aux salariés concernés. Ce repos doit être pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée. Lorsque, dans des cas exceptionnels, l'octroi de ce repos n'est pas

possible pour des raisons objectives, une contrepartie équivalente permettant d'assurer une protection appropriée au salarié concerné doit être prévue par accord collectif.

« Section 3

« Dispositions concernant l'affectation de travailleurs à des postes de nuit

« Art. R. 213-5. - En l'absence de convention ou d'accord collectif 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 dérogation accordée par l'inspecteur du travail. La demande d'autorisation d'affectation dérogatoire de travailleurs à des postes de nuit, présentée à l'inspecteur du travail par l'employeur sur le fondement du troisième alinéa de l'article L. 213-4, justifiée, de façon circonstanciée, les contraintes propres à la nature de l'activité ou au fonctionnement de l'entreprise qui rendent nécessaire le travail de nuit eu égard aux exigences de continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

« La demande doit être également accompagnée des éléments permettant de vérifier le caractère loyal et sérieux de l'engagement préalable de négociations dans le délai maximum de 12 mois précédant la demande, l'existence de contreparties et de temps de pause, la prise en compte des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. L'avis des délégués syndicaux et du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel, s'il en existe, doit être joint à la demande. En l'absence de délégué syndical, de comité d'entreprise et de délégué du personnel, la demande est accompagnée d'un document attestant une information préalable des salariés.

« Dans le délai de trente jours à compter de la date de réception de la demande, l'inspecteur du travail fait connaître sa décision à l'employeur et, s'il y a lieu, aux représentants du personnel.

« Les recours hiérarchiques dirigés contre cette décision doivent être portés devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, le directeur régional du travail des transports ou le chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles le cas échéant, et être formés, à peine de forclusion, dans un délai d'un mois suivant la date à laquelle les intéressés ont reçu notification de la décision contestée.

« Section 4

« Surveillance médicale des travailleurs de nuit

« Art. R. 213-6. - Les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée qui a pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles pour leur santé et leur sécurité du travail de nuit, notamment du fait des modifications des rythmes chronobiologiques, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur leur vie sociale.

« Cette surveillance médicale renforcée s'exerce dans les conditions suivantes :

« a) Un travailleur de nuit ne peut être affecté à un poste de nuit que s'il a fait l'objet d'un examen préalable par le médecin du travail et si la fiche d'aptitude établie en application de l'article R. 241-57 du présent code ou du I de l'article 40 du décret n° 82-397 du 11 mai 1982 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail en agriculture, s'il s'agit d'un travailleur agricole, atteste que son état de santé est compatible avec une affectation à un poste de nuit ; cette fiche indique la date de l'étude du poste de travail et celle de la dernière mise à jour de la fiche d'entreprise lorsqu'elle est exigible ; la fiche d'aptitude est renouvelée tous les six mois, après examen du travailleur par le médecin du travail ;

« b) Sous réserve des dispositions du décret précité du 11 mai 1982 concernant les salariés agricoles, le médecin du travail est informé par l'employeur de toute absence, pour cause de maladie, des travailleurs de nuit ;

« c) En dehors des visites périodiques, tout travailleur de nuit peut bénéficier d'un examen médical à sa demande ;

« Le médecin du travail prescrit, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires ; ces examens sont à la charge de l'employeur ;

« d) Des recommandations précisant les modalités des examens à pratiquer en vue d'assurer la surveillance médicale des travailleurs de nuit font l'objet, en tant que de besoin, d'un arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

« Art. R. 213-7. - Le médecin du travail analyse les éventuelles répercussions sur la santé des travailleurs des conditions du travail nocturne, notamment des horaires et du rythme de celui-ci. Il examine, plus particulièrement, les conséquences de l'alternance des postes et de sa périodicité dans le cas du travail en équipes alternantes comportant un poste de nuit.

« A cet effet, le médecin du travail procède, pendant les périodes au cours desquelles sont occupés les travailleurs de nuit, à l'étude des conditions de travail et du poste de travail. Il analyse ensuite le contenu du poste et ses contraintes, pour chaque salarié.

« Sur la base des éléments ainsi recueillis, il conseille le chef d'entreprise ou son représentant sur les modalités d'organisation du travail de nuit les mieux adaptées aux travailleurs, en fonction du type d'activité.

« Art. R. 213-8. - I. - Le médecin du travail informe les travailleurs de nuit, et plus particulièrement les femmes enceintes et les travailleurs vieillissants, des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé. Cette information tient compte de la spécificité des horaires : horaire fixe ou horaire alterné. Il les conseille sur les précautions éventuelles à prendre.

« II. - Pour les entreprises employant des travailleurs de nuit, le rapport annuel d'activité du médecin du travail, prévu à l'article R. 241-33, traite du travail de nuit tel qu'il a été pratiqué dans l'entreprise dans l'année considérée. »



Art. 2. - Après le sixième alinéa de l'article R. 241-42 du code du travail, sont insérés les mots : « De mise en place ou de modification de l'organisation du travail de nuit ».

Art. 3. - La ministre de l'emploi et de la solidarité, le ministre de l'équipement, des transports et du logement et le ministre de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 3 mai 2002.

LIONEL JOSPIN

Par le Premier ministre :

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
ÉLISABETH GUIGOU

*Le ministre de l'équipement,
des transports et du logement,*
JEAN-CLAUDE GAYSSOT

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,
FRANÇOIS PATRIAT

IV



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'emploi et de la solidarité



Direction
des relations du travail

Sous-direction de la
négociation collective

Bureau de la durée et de
l'aménagement du temps de
Travail (NC2)
39-43 Quai A Citroën
75015 Paris

Téléphone : 01 44 38 26 15/22
Télécopie : 01 44 38 26 23

Services d'informations
du public :
3615 Emploi 0,15 euro/mn
(Modulo 0,08 euro F)
internet : www.travail.gouv.fr

La ministre de l'emploi et de la solidarité

Paris, le 5 Mai 2002

à

Madame et Messieurs les Préfets de région
Mesdames et Messieurs les Préfets de département
Madame et Messieurs les Directeurs régionaux
du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
Mesdames et Messieurs les Directeurs départementaux
du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
Mesdames et Messieurs les Inspecteurs du travail

Objet : Circulaire DRT n° 2002- 09 relative au travail de nuit

Affaire suivie par : Mireille LE CORRE, Brigitte CATHERINE, Claire GASANÇON

La loi n° 2001-397, relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, du 9 mai 2001 permet de mettre le droit national en conformité avec la législation européenne tout en encadrant strictement par des dispositions protectrices le recours au travail de nuit.

En effet, l'article L.213-1 du code du travail affirme le principe général selon lequel le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il ne sera donc désormais possible de recourir exceptionnellement ou durablement à cette forme de travail que si cela est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Le caractère exceptionnel peut être regardé par rapport à un secteur particulier (par exemple, les discothèques, les casinos, les hôpitaux...) pour lequel le travail de nuit est inhérent à l'activité. Pour les autres secteurs, le recours au travail de nuit doit être lié à l'examen préalable des autres possibilités d'aménagement du temps de travail. De plus, les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs devront être pris en compte. Ainsi, les critères de rentabilité des investissements ne sauraient être les seuls qui seront retenus.

Tous les secteurs sont concernés par cette nouvelle législation, à l'exception, toutefois, du personnel roulant et navigant du secteur des transports, exclu de la législation sur le travail de nuit par la loi de modernisation sociale. Le personnel sédentaire de ce secteur est, quant à lui, visé par le champ de la loi du 9 mai 2001.

La mise en place structurelle du travail de nuit dans une entreprise ou un établissement ou son extension à de nouvelles catégories de salariés sont désormais subordonnées à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif. Il peut s'agir soit d'un accord de branche étendu, soit d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

La nouvelle législation permet de définir le travailleur de nuit et prévoit une série de dispositions relatives aux contreparties et garanties qui encadrent le recours au travail de nuit. Le décret n° 2002-792 du 3 mai 2002 publié au Journal Officiel du 5 mai 2002 a permis de préciser 4 points :

- la définition du travailleur de nuit (sur une période de douze mois consécutifs) ;
- les conditions de dérogation à la durée maximale quotidienne de 8 heures ;
- les conditions d'affectation de travailleurs à des postes de nuit par l'inspecteur du travail.
- les modalités de la surveillance médicale instaurée en faveur de tous les travailleurs de nuit.

L'ensemble de ces nouvelles dispositions est codifié aux articles L 213-1 à L 213-5 et R 213-1 à R 213-8 du code du travail.

Les anciens articles R 213-1 à R 213-3 qui portaient sur le travail de nuit des femmes sont abrogés implicitement par ces nouvelles dispositions, aucune distinction n'étant désormais opérée dans ce domaine selon le sexe.

La présente circulaire a pour objet de préciser les nouvelles définitions du travail de nuit et du travailleur de nuit (I), ainsi que les nouvelles garanties et contreparties dont bénéficient les travailleurs de nuit (II). Elle détaille également les dérogations d'ordre conventionnel ou administratif à certaines dispositions (III) et établit enfin l'état des nouveaux pouvoirs de l'inspecteur du travail en matière de travail de nuit.

I - Le code du travail définit désormais les notions de travail de nuit et de travailleur de nuit.

L'article 17 de la loi du 9 mai 2001 modifie les dispositions de la section I du chapitre III du titre premier du livre II du code du travail, intitulée désormais « dispositions générales ».

Le travail de nuit est défini comme tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures. Néanmoins, une autre période de neuf heures consécutives comprises entre 21 heures et 7 heures mais intégrant en tout état de cause l'intervalle 24 heures – 5 heures peut être prévue par accord de branche étendu, par accord d'entreprise ou d'établissement.

Le travailleur de nuit est :

- soit le ou la salarié(e) qui accomplit selon son horaire habituel, c'est-à-dire selon un horaire qui se répète d'une façon régulière d'une semaine à l'autre, au minimum trois heures, au moins deux fois par semaine, pendant la période de nuit définie précédemment ;
- soit le ou la salarié(e) qui accomplit pendant la même plage horaire, un nombre minimal d'heures pendant une période de référence donnée.

Le nombre minimal d'heures de nuit et la période de référence sont fixés par accord collectif de branche étendu. A défaut d'accord, l'article R 213-1 prévoit au moins deux cent soixante dix heures de travail sur une période quelconque de douze mois consécutifs. La qualification de travailleur de nuit devrait pouvoir être établie, dans la majorité des cas, au regard de la planification des horaires des salariés, a priori. Lorsqu'il n'est pas possible de la prévoir a priori, une régularisation doit avoir lieu dès lors qu'il est constaté que le salarié remplit les conditions pour être qualifié de travailleur de nuit, et en tout état de cause cette régularisation doit avoir lieu à la fin de la période de référence.

II – Le code du travail contient désormais des garanties et des contreparties pour les travailleurs de nuit

2-1. Des durées maximales du travail spécifiques

La durée maximale quotidienne du travail est fixée à huit heures. Elle s'entend comme 8 heures consécutives sur la période de travail effectuée par le travailleur de nuit, qui peut être comprise pour tout ou partie sur la période de référence du travail de nuit. Le repos quotidien de 11 heures doit être pris immédiatement à l'issue de la période de travail. Ainsi, un salarié qui travaillerait de 18 h à 2 h du matin ne pourrait pas reprendre son poste avant 13 h.

La durée maximale hebdomadaire moyenne sur 12 semaines consécutives est abaissée à 40 heures pour les travailleurs de nuit.

2-2. Des contreparties, notamment une compensation obligatoire sous forme de repos

Le principe de contreparties, sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale est fixé à l'article L.213-4. Il en résulte qu'une contrepartie en repos doit exister dans tous les cas. Ces contreparties concernent tous les salariés qui ont la qualité de travailleurs de nuit, quelle que soit la date de mise en place du travail de nuit dans l'entreprise ou l'établissement.

Dans les entreprises dans lesquelles les salariés ne bénéficient pas d'ores et déjà d'une contrepartie sous forme de repos compensateur, l'employeur dispose d'un délai d'un an, jusqu'au 12 mai 2002, pour accorder cette contrepartie, soit par convention ou accord collectif de branche étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Il appartient à l'accord collectif ou, à défaut, à l'employeur dans les conditions susvisées, de fixer les modalités de prise et de paiement de ce repos qui est intégralement rémunéré.

2-3. Un recours obligatoire à la négociation collective

S'agissant du recours obligatoire à la négociation collective, la loi évoque la mise en place du travail de nuit, au sens de l'article L 213-2, c'est-à-dire au sens où des salariés seront qualifiés de travailleurs de nuit. Elle vise donc, dans ce cas, un recours structurel au travail de nuit.

Dès lors, la mise en place du travail de nuit au sens où des travailleurs de nuit seront structurellement employés dans une entreprise ou un établissement ou son extension à des nouvelles catégories de salariés, après l'entrée en vigueur de la loi du 9 mai 2001, est subordonnée à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif. La mise en place du travail de nuit dans l'établissement doit s'entendre, dans un établissement qui ne comporte aucun travailleur de nuit, comme l'embauche de salariés qui deviennent travailleurs de nuit ou le passage de salariés affectés le jour à des postes de travailleurs de nuit. Elle comprend également le cas de la création d'une entreprise qui souhaiterait mettre en place directement le travail de nuit.

L'extension du travail de nuit à de nouvelles catégories de salariés doit s'entendre comme l'affectation de salariés, dans un établissement employant déjà des travailleurs de nuit, à des emplois dont les fonctions ou les tâches sont dorénavant remplies par des travailleurs de nuit. A titre d'exemple, dans un restaurant comportant un cuisinier, travailleur de nuit, le service étant assuré par l'employeur, l'embauche d'un serveur travailleur de nuit constituera une extension du travail de nuit à une nouvelle catégorie de

salariés. Dans une entreprise industrielle pratiquant une organisation du travail en équipes successives, la création d'une nouvelle équipe s'analysera comme une extension du travail de nuit à de nouvelles catégories de salariés seulement si les tâches effectuées par cette nouvelle équipe sont nouvelles ou/et sont désormais effectuées par des travailleurs de nuit.

L'accord collectif définira quels types d'emplois seront susceptibles de faire l'objet d'un travail de nuit et devra comporter les justifications du recours au travail de nuit, celles-ci devant correspondre à l'un des deux cas prévus au premier alinéa de l'article L.213-1. Il sera soumis aux dispositions de l'article L.132-26 du code du travail relatif au droit d'opposition.

L'accord doit prévoir :

- les justifications du recours au travail de nuit, telles que visées au 1^{er} alinéa de l'article L. 213-1,
- une contrepartie sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.
- des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs,
- des mesures destinées à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport,
- des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation.
- l'organisation des temps de pause, étant entendu que la pause prévue à l'article L.220-2 du code du travail peut être incluse dans ces temps.

Certaines dispositions peuvent être négociées soit par accord de branche étendu, soit par accord d'entreprise ou d'établissement. Le tableau suivant reprend cette distinction.

Négociation possible seulement par accord de branche étendu	Négociation de branche ou d'entreprise
<ul style="list-style-type: none"> • Fixation du nombre minimal d'heures de travail de nuit + période de référence • Dérogation à la durée quotidienne de 8 heures (conditions fixées aux articles R 213-2 et R 213-3) • Dérogation à la durée hebdomadaire de 40h (si les caractéristiques propres de l'activité le justifient) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place du travail de nuit structurel ou extension à de nouvelles catégories de salariés et clauses obligatoires définies aux articles L. 213-1 et L 213-4 • Période de travail de nuit autre que 21h-6h (cf. 3.1) • Le repos compensateur

Dans le cadre de la procédure d'extension, si l'accord de branche prévoit le recours au travail de nuit au sens de l'article L.213-2, il doit comprendre l'ensemble de ces clauses obligatoires s'il entend être d'application directe dans une entreprise voulant mettre en place le travail de nuit. La loi dispose clairement que ces clauses doivent être comprises dans l'accord collectif mettant en place le recours au travail de nuit.

Si la branche ne définit pas toutes les clauses, l'accord ne sera d'application directe que dans les entreprises ayant déjà recours au travail de nuit, mais il ne permettra pas la mise en place du travail de nuit dans une entreprise ou son extension à de nouvelles catégories de salariés. Une réserve en ce sens sera faite dans l'arrêté d'extension de l'accord.

La mise en conformité des accords conclus antérieurement à la nouvelle législation peut se faire dans les conditions suivantes.

Les conventions et les accords peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois en vigueur mais ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public de ces lois. Ainsi, les accords collectifs, conclus antérieurement à la loi du 9 mai 2001 et prévoyant une activité de nuit, doivent être renégociés en ce qui concerne les dispositions non conformes à la loi susvisée. Les nouvelles dispositions s'appliqueront dès la signature de l'accord aux signataires et aux autres entreprises relevant de la branche à compter de la publication de l'arrêté d'extension.

Certains accords prévoyaient déjà une contrepartie au travail de nuit sous forme de repos sans indication précise sur la plage horaire. Cette contrepartie doit être étendue aux plages horaires 21 heures-22 heures et 5

heures-6 heures. Elle doit, en outre, être bien spécifique aux travailleurs de nuit.

D'autres accords ne prévoyaient, quant à eux, qu'une majoration salariale. Dans ce cas, une contrepartie spécifique pour les salariés qualifiés de travailleurs de nuit, sous forme de repos compensateur, doit être négociée.

Par ailleurs, la majoration sous forme de salaire des heures de nuit, a fortiori pour les salariés ne revêtant pas la qualité de travailleur de nuit, relève du domaine conventionnel et partant, les organisations syndicales conservent la faculté de les maintenir dans les conventions collectives, même en les conditionnant à la fourniture d'un travail durant la période allant de 22 heures à 5 heures.

En revanche, si la convention collective fait seulement référence pour ces majorations au « travail de nuit », alors la nouvelle définition légale de la période de nuit s'applique.

Enfin, lorsque l'horaire de travail d'un travailleur de nuit est inférieur à l'horaire collectif, l'écart ne peut être considéré comme une compensation en repos que si cette mesure s'applique uniquement aux travailleurs de nuit et représente un repos rémunéré.

2-4. Des garanties sur le passage entre un poste de jour et un poste de nuit

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour ou les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. De plus, 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 demander son affectation sur un poste de jour, s'il est travailleur de nuit, ou refuser d'être affecté sur un poste de nuit, s'il travaille sur un poste de jour, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

2-5. Des garanties en matière de surveillance médicale des travailleurs de nuit

Tout travailleur de nuit bénéficie avant son affectation sur un poste de nuit, et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois, d'une surveillance médicale particulière. Parmi les travailleurs de nuit, seuls les salariés en équipes alternantes de nuit, en tout ou partie, étaient jusqu'à présent concernés par une surveillance médicale spéciale. L'article L.213-5 comporte des dispositions concernant les salariés inaptes au travail de nuit. Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit, constaté par le médecin du travail, l'exige, il doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un

poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit à moins qu'il ne justifie par écrit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ou du refus du salarié d'accepter un tel poste qui lui a été proposé. Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit.

2-6. Des dispositions spécifiques pour les femmes enceintes.

Une femme enceinte ou venant d'accoucher doit, sur sa demande ou sur celle du médecin du travail, être affectée sur un poste de jour si le poste de nuit est incompatible avec son état. Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération et l'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Une suspension du contrat de travail est alors prévue, assortie d'une garantie de rémunération.

III – Le code du travail prévoit des dérogations d'ordre conventionnel ou administratif à certaines dispositions.

3-1. Définition d'une autre période de référence pour définir le travail de nuit

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit (L 213-1-1). Cependant, ce même article prévoit qu'une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures et comprenant l'intervalle 24 heures-5 heures peut y être substituée par accord collectif étendu, ou par un accord d'entreprise ou d'établissement.

Les conditions posées par cet article n'ouvrent de fait qu'une seule autre possibilité pour établir cette période de référence : il s'agit de la période 22 heures- 7 heures.

En l'absence d'accord collectif, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail (cf. IV).



3-2. Les dérogations à la durée maximale quotidienne de 8 heures

La loi a prévu la possibilité de déroger à la durée maximale quotidienne de 8h. Cette dérogation à la durée quotidienne du travail peut être prévue par accord de branche étendu ou après autorisation de l'inspecteur du travail.

Elle peut porter la durée maximale quotidienne à 12 heures.

a) Les dérogations « structurelles » à la durée maximale quotidienne de 8 heures (R 213-2 et R. 213-4):

Cette dérogation peut se faire par accord de branche étendu dans les conditions cumulatives suivantes, précisées par les articles R. 213-2 et R.213-4.

La directive 93/104/CE du 23 novembre 1993 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail prévoit en son article 17 une liste d'activités pour lesquelles la dérogation à la durée maximale quotidienne de 8 heures est de droit. Les Etats membres ne peuvent prévoir la dérogation que dans ces cas, mais il n'est pas obligatoire pour eux de reprendre la totalité de la liste des activités prévue par la directive. Le décret a retenu trois types d'activités parmi celles-ci. Il reprend, par ailleurs, seulement les grandes catégories d'activités définies dans la directive, sans procéder à l'élaboration d'une liste exhaustive des secteurs concernés pour chacune d'entre elles.

- En premier lieu, l'activité doit correspondre à l'un des cas suivants :

1° Les activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié.

Ce 1^{er} cas vise notamment les salariés qui travaillent sur des chantiers, ou par exemple pour les activités off-shore, ou les salariés qui sont amenés à se déplacer fréquemment au cours d'une même nuit, notamment dans le cadre de l'aide à domicile.

2° Les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes.

Sont visés les salariés relevant par exemple des entreprises de surveillance.



3° Les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport.

Cette catégorie vise notamment les salariés du secteur sanitaire et social, ceux travaillant dans les ports et aéroports, les services de presse, de radio, télévision, postes et télécommunications, les services d'ambulance, de sapeurs pompiers ou de protection civile, les services de production et de distribution de gaz d'eau ou d'électricité, les industries dans lesquelles le processus de travail ne peut être interrompu pour des raisons techniques, l'agriculture.

Par ailleurs, les salariés des entreprises de transport sont intégrés dans le champ des dérogations possibles ouvertes par la directive 2000/34/CE du 22 juin 2000 qui modifie la directive 93/104/CE du 24 juin 1993 en en élargissant le champ, à l'exception toutefois des personnels roulants et navigants depuis la loi de modernisation sociale.

• Il s'agit ensuite de conditions liées aux contreparties :

L'article R 213-4 dispose que des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées en application de la dérogation doivent être accordées aux salariés concernés par une dérogation à la durée de 8 heures.

La période « au moins équivalente » s'entend comme celle qui va au-delà des 8 heures consécutives. Ainsi, un salarié qui travaillera 10 heures aura droit à 2 heures de repos au minimum. Ce repos peut être assimilé à celui qui est prévu à l'article D 220-7 s'agissant de la réduction du repos quotidien de 11 heures à 9 heures. Si ce temps de repos n'est pas obligatoirement payé, il ne doit cependant pas modifier la rémunération du salarié. En effet, par exemple, si sa prise conduit à réduire la durée du travail effectuée une semaine par un salarié en deçà de la durée légale, cette réduction uniquement imputable à la prise du repos ne peut conduire l'employeur à opérer une retenue sur le salaire de l'intéressé.

Par ailleurs, ce repos doit être accordé le plus près possible de la période travaillée, afin de permettre l'octroi d'un repos effectif.

Enfin, à titre exceptionnel, lorsque ce repos ne peut pas être octroyé, une contrepartie différente mais permettant d'assurer une protection appropriée au salarié doit être prévue par l'accord collectif.

L'octroi de périodes de repos ou exceptionnellement de contreparties différentes doivent permettre d'éviter une fatigue excessive qui pourrait notamment amener le salarié à se blesser ou à blesser une tierce personne, et pour éviter en tout état de cause de nuire à la santé des travailleurs, à court ou à plus long terme, par suite de la fatigue ou de rythmes de travail irréguliers. A titre d'exemple, la protection appropriée pourrait se traduire par des temps de pause réguliers, notamment aux heures où le risque



d'endormissement est le plus important, qualifiés de temps de travail effectif, un aménagement du poste de travail, ou encore l'aménagement de locaux adéquats pour que les salariés puissent se reposer pendant leur travail de nuit.

b) Les dérogations exceptionnelles (R 213-3 et R. 213-4)

Il s'agit, en cas de circonstances exceptionnelles, de pouvoir déroger à la durée maximale de 8 heures.

Ces circonstances sont définies comme étant étrangères à l'employeur, anormales et imprévisibles ou dues à des événements exceptionnels.

Deux cas sont prévus par l'article R 213-3 I :

1°/ La demande de dérogation doit être adressée par l'employeur à l'inspecteur du travail qui instruit le dossier (cf. IV) ;

2°/ En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents, réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments, l'employeur peut déroger sous sa propre responsabilité aux dispositions de l'article L.213-3 (cf. IV).

L'article R 213-4 vise aussi le cas des dérogations exceptionnelles. En conséquence, un repos d'une durée au moins équivalente doit être accordé au salarié le plus près possible de la période travaillée, sauf si exceptionnellement l'octroi de ce repos n'est pas possible, auquel cas, une contrepartie équivalente sous une autre forme doit lui être accordée sous réserve que cette modalité ait été prévue par accord collectif. En l'absence d'accord d'entreprise, et si l'entreprise n'est pas couverte par une convention de branche qui prévoit la contrepartie différente du repos équivalent, alors la contrepartie est obligatoirement du repos.

3-3. Les dérogations à la durée hebdomadaire maximale de 40 heures sur 12 semaines consécutives :

L'article L 213-3 du code du travail fixe à 40 heures la durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Cependant, lorsque les caractéristiques du secteur le justifient, il peut être dérogé à cette durée maximale par accord ou convention de branche étendus, dans la limite de 44 heures sur 12 semaines consécutives. Un parallèle peut être tracé avec les secteurs qui, structurellement, entrent dans le champ des dérogations à la durée maximale quotidienne.

Le contrôle effectué dans le cadre de l'extension de tels accords permettra de vérifier que les caractéristiques du secteur correspondent bien aux conditions posées par la loi.



Par ailleurs, la loi a ouvert la possibilité d'établir par décret une liste de ces secteurs. Le décret n'a volontairement pas encore été pris afin de laisser le temps de la négociation aux partenaires sociaux et d'analyser la nécessité éventuelle d'une telle inscription dans un texte réglementaire, secteur par secteur.

Un certain nombre de branches, dans le cadre des 35 heures, ont prévu de porter la durée maximale sur 12 semaines de 44 à 46 heures. Néanmoins, pour les travailleurs de nuit, la limite de 44 heures s'impose.

IV - Les pouvoirs de l'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail, et le cas échéant le directeur régional, bénéficient de nouveaux pouvoirs en application des nouveaux articles du code du travail.

4-1. Autorisation relative à la substitution d'une autre période de référence pour la période de travail de nuit.

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise, l'employeur peut demander à substituer une autre période de référence à celle prévue par la loi, à savoir 21 heures – 6 heures.

Cette nouvelle période de référence est encadrée : elle doit être de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures et doit comprendre l'intervalle 24 heures – 5 heures. Cela ne laisse qu'une seule autre possibilité : la période comprise entre 22 heures et 7 heures.

L'employeur peut alors demander l'autorisation à l'inspecteur du travail de substituer cette nouvelle période, à condition que cette demande soit justifiée par les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise, et ce, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

4-2. Dérogation à la durée quotidienne maximale de 8 heures en cas de circonstances exceptionnelles :

En cas de circonstances exceptionnelles, il appartient à l'employeur de demander l'autorisation à l'inspecteur du travail de déroger à la durée quotidienne maximale de 8 heures .

- Cette demande doit être accompagnée:
 - des justifications utiles,
 - de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent,



- du procès verbal de consultation des délégués syndicaux, s'ils existent,
- en l'absence de délégué syndical, de comité d'entreprise et de délégué du personnel, d'un document attestant une information préalable des salariés.

Dans un délai maximum de quinze jours suivant la date de réception de la demande, l'inspecteur du travail fait connaître sa décision à l'employeur ainsi que, s'il y a lieu, aux représentants du personnel.

L'absence de réponse de l'inspecteur du travail dans le délai de 15 jours vaut décision implicite de rejet.

4-3. En cas de travaux urgents :

S'il n'a pas encore adressé de demande de dérogation, il doit présenter immédiatement à l'inspecteur du travail une demande de régularisation accompagnée :

- des justifications,
- de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel, s'ils existent,
- du procès verbal de consultation des délégués syndicaux, s'ils existent,
- et de toutes explications nécessaires sur les causes ayant nécessité une prolongation de la durée quotidienne du travail sans autorisation préalable.

Par ailleurs, si l'employeur se trouve dans l'attente d'une réponse à une demande de dérogation, il doit informer immédiatement l'inspecteur du travail de l'obligation où il s'est trouvé d'anticiper la décision attendue et en donner les raisons.

L'inspecteur du travail fait connaître sa décision dans un délai maximum de quinze jours suivant la date de réception de la demande.

• Recours hiérarchiques :

Les recours hiérarchiques dirigés contre ces décisions relatives à la dérogation à la durée de 8 heures doivent être portés devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, le directeur régional du travail des transports ou le chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles le cas échéant, et être formés, à peine de forclusion, dans le délai d'un mois suivant la date à laquelle les intéressés en ont reçu notification.



4-4. L'affectation par l'inspecteur du travail de salariés à des postes de nuit (L 213-5 et R 213-5).

Cette possibilité réservée à l'inspecteur du travail, sous certaines conditions, s'entend comme une autorisation d'affecter des salariés sur des postes où ils seront employés dans des conditions les amenant à être qualifiés de travailleur de nuit.

- Deux conditions cumulatives préalables :

Cette possibilité est encadrée et n'est possible que si 2 conditions cumulatives sont remplies :

1° / Il n'existe pas d'accord collectif. Soit l'entreprise n'est pas couverte par une convention ou un accord collectif de branche étendu, soit elle n'a pas elle-même conclu un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ;

2° / L'employeur doit au moins avoir engagé sérieusement et loyalement les négociations dans le délai maximum d'un an avant de faire la demande.

Cela s'entend à condition qu'il y ait dans l'entreprise des délégués syndicaux.

- L'engagement sérieux et loyal des négociations

L'employeur doit apporter la preuve de l'engagement sérieux et loyal des négociations en vue de conclure un accord d'entreprise sur le travail de nuit.

Cet engagement est rempli lorsque l'employeur a :

- convoqué à la négociation des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- fixé le lieu et le calendrier des réunions ;
- communiqué les informations nécessaires aux organisations syndicales pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause ;
- répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales.



- La demande dérogatoire d'autorisation doit comporter un certain nombre d'éléments justificatifs :
 - la preuve de l'engagement loyal et sérieux des négociations ;
 - une justification circonstanciée de la nécessité de recourir au travail de nuit, notamment, les contraintes propres à la nature de l'activité ou au fonctionnement de l'entreprise qui rendent nécessaire le travail de nuit eu égard aux exigences de continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale ;
 - la prévision de contreparties,
 - la prévision de temps de pause,
 - la prise en compte des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.
 - l'avis des délégués syndicaux et du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel, s'il en existe doit être joint à la demande. En l'absence de délégué syndical, de comité d'entreprise et de délégué du personnel, un document attestant une information préalable des salariés doit être joint.

- L'instruction de la demande par l'inspecteur du travail :

Le code du travail (articles L 213-4 et R 213- 5) prévoit un certain nombre de vérifications obligatoires :

- les contreparties qui seront accordés aux salariés, en particulier sous forme de repos ;
- l'existence de temps de pause.

Dans le délai de trente jours à compter de la date de réception de la demande, l'inspecteur du travail fait connaître sa décision à l'employeur et, s'il y a lieu, aux représentants du personnel.

- Les recours hiérarchiques :

Les recours hiérarchiques dirigés contre la décision doivent être portés devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, le directeur régional du travail des transports ou le chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles le cas échéant, et être formés, à peine de forclusion, dans un délai de 30 jours suivant la date à laquelle les intéressés ont reçu notification de la décision contestée.



Pour toute difficulté d'application de la présente circulaire, vous voudrez bien contacter la Direction des relations du travail (bureau de la durée et de l'aménagement du temps de travail, NC2, tél. : 01 44 38 26 15 ; fax : 01 44 38 26 23).

Le Directeur des Relations du Travail

Jean-Denis Combrexelle

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA COHÉSION SOCIALE ET DU LOGEMENT

Décret n° 2006-42 du 13 janvier 2006 relatif au travail de nuit des jeunes travailleurs et apprentis de moins de dix-huit ans et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat)

NOR : SOCT0512583D

Le Premier ministre,
Sur le rapport du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu le code du travail, notamment son article L. 213-7 ;
Vu le code rural, notamment son article L. 715-1 ;
Vu la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations ;
Vu l'avis du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie en date du 28 septembre 2005 ;
Vu l'avis du Conseil national de l'enseignement agricole en date du 1^{er} décembre 2005 ;
Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

Art. 1^{er}. - Les articles R. 117 bis-1, R. 117 bis-2 et R. 117 bis-3 du code du travail sont abrogés.

Art. 2. - Dans le chapitre III du titre I^{er} du livre II du code du travail, il est inséré une section 5 ainsi rédigée :

« Section 5

« Travail de nuit des jeunes travailleurs et apprentis de moins de dix-huit ans

« Art. R. 213-9. - Les secteurs dans lesquels les caractéristiques particulières de l'activité justifient en application de l'article L. 213-7 qu'il puisse être accordé une dérogation à l'interdiction du travail de nuit des jeunes travailleurs et des apprentis de moins de dix-huit ans sont les suivants :

- « 1° La boulangerie ;
- « 2° La pâtisserie ;
- « 3° La restauration ;
- « 4° L'hôtellerie ;
- « 5° Les spectacles ;
- « 6° Les courses hippiques, pour l'ensemble des activités liées à la monte et à la mène en course.

« Dans le secteur de la boulangerie ou de la pâtisserie, le travail de nuit peut être autorisé avant six heures et au plus tôt à partir de quatre heures pour permettre aux jeunes travailleurs et aux apprentis de moins de dix-huit ans de participer à un cycle complet de fabrication du pain ou de la pâtisserie. Seuls les établissements où toutes les phases de la fabrication de pain ou de pâtisseries ne sont pas assurées entre six heures et vingt-deux heures peuvent bénéficier de cette dérogation.

« Dans les secteurs des courses hippiques et du spectacle, le travail de nuit ne peut être autorisé que de vingt-deux heures à vingt-quatre heures. Dans le secteur des courses hippiques, cette dérogation ne peut être utilisée que deux fois par semaine et trente nuits par an au maximum.

« Dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, le travail de nuit ne peut être autorisé que de vingt-deux heures à vingt-trois heures trente.

« Art. R. 213-10. - La dérogation prévue à l'article L. 213-7 est accordée par l'inspecteur du travail pour une durée maximale d'une année, renouvelable. Celui-ci apprécie si le travail de nuit de ces jeunes travailleurs ou apprentis tient compte des caractéristiques particulières de l'activité mentionnée à l'article R. 213-9. A défaut de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, l'autorisation est réputée accordée.

« Le travail de nuit des apprentis de moins de dix-huit ans effectué dans les conditions visées aux alinéas précédents ne peut être effectué que sous la responsabilité effective du maître d'apprentissage. »

Art. 3. - Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, le ministre de l'agriculture et de la pêche et le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 13 janvier 2006.

DOMINIQUE DE VILLEPIN

Par le Premier ministre :

Le ministre de l'emploi,
de la cohésion sociale et du logement,
JEAN-LOUIS BORLOO

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,
DOMINIQUE BUSSEREAU

Le ministre délégué à l'emploi, au travail
et à l'insertion professionnelle des jeunes,
GÉRARD LARCHER

Aménagements du travail de nuit et du repos hebdomadaire dans le transport

DURÉE DU TRAVAIL

Dispositions relatives à la durée de travail applicables à certains salariés du secteur des transports

liaisons-sociales.com

Un décret relatif à la durée quotidienne du travail des travailleurs de nuit et au repos hebdomadaire applicables à certains salariés du secteur des transports introduit deux nouvelles sections dans la partie réglementaire du livre II du Code du travail :

- une section 6 « dispositions particulières relatives à certains salariés du secteur des transports », dans le chapitre III (travail de nuit) du titre 1^{er} (conditions de travail) ;
- une section 4 « régime particulier du personnel des entreprises assurant dans les trains la restauration ou l'exploitation des places couchées », dans le chapitre 1^{er} (repos hebdomadaire) du titre II (repos et congés).

Durée maximale du travail de nuit

Rappelons que la durée quotidienne de travail du personnel roulant ou navigant des entreprises de transport routier, de navigation intérieure, de transport ferroviaire ainsi que des entreprises assurant la restauration et exploitant les places couchées dans les trains travaillant de nuit ne peut excéder huit heures en moyenne par période de 24 heures, sur une période de référence définie par convention ou accord collectif étendu ou, à défaut, par décret (C. trav., art. L. 213-11, II). Un décret qui, vient d'être publié, fixe cette période à deux semaines, sauf pour le personnel roulant des entreprises exploitant les places couchées dans les trains pour lequel cette période est de quatre semaines (C. trav., art. R. 213-11).

Repos hebdomadaire par roulement dans les trains

Dans un délai de 18 mois à compter du 18 mars 2007 (date de la publication du décret), un décret fixera, après négociation entre patronat et syndicats de la branche, les modalités d'aménagement du temps de travail dans les entreprises de transport ferroviaire non soumises à des règles spéciales, en tenant compte ou de l'accord de branche, ou, à défaut, des résultats de la négociation. Jusqu'à la publication de ce décret, les entreprises de transport ferroviaire sont admises, à titre transitoire, à donner le repos hebdomadaire par roulement dans les activités suivantes (C. trav., art. R. 221-4-1) :

- activités de conduite des trains et accompagnement dans les trains ;
- activités liées aux horaires de transport et à l'assurance de la continuité et de la régularité du trafic, y compris les activités de maintenance des installations et des matériels ;
- activités de garde, de surveillance et de permanence, caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens.

Personnel des entreprises de restauration dans les trains

Dans les entreprises assurant la restauration dans les trains et celles y exploitant les places couchées, les règles de repos hebdomadaire varient selon la catégorie dont relève le salarié (C. trav., R. 221-23).

- Le personnel roulant a droit à des repos périodiques simples d'une du-

rée d'au moins 35 heures, ou doubles d'une durée d'au moins 59 heures. Le nombre de jours de repos par période de 28 jours est fixé par accord d'entreprise dans des conditions fixées par décret. Ces repos peuvent être donnés un autre jour que le dimanche. Toutefois, le personnel roulant employé à temps complet bénéficie d'au moins deux repos accordés le dimanche sur deux périodes consécutives de 28 jours (C. trav., art. R. 221-24). Autre précision : le personnel roulant des entreprises assurant la restauration dans les trains ou l'avitaillement ne peut être occupé plus de cinq jours par semaine (C. trav., art. R. 221-25, al. 1). Quant au personnel roulant des entreprises assurant l'exploitation des places couchées et les services de restauration associés, il ne peut être occupé plus de six jours par semaine (C. trav., art. R. 221-25, al. 2).

- Pour le personnel sédentaire, le repos hebdomadaire pourra être accordé un autre jour que le dimanche aux personnels dont les activités sont liées aux horaires de transport. Lorsqu'ils sont employés à temps complet, ceux-ci bénéficient d'au moins deux repos hebdomadaires accordés le dimanche sur deux périodes consécutives de 28 jours (C. trav., art. R. 221-26).

Personnel des entreprises de navigation intérieure

Pour le personnel des entreprises de navigation intérieure, l'attribution du repos hebdomadaire peut être différée, lorsque les nécessités de l'exploitation l'exigent, sans qu'un même salarié puisse être occupé plus de 14 jours consécutifs ou avoir crédit de repos hebdomadaire supérieure à trois jours (C. trav., art. R. 221-20, al. 1). Toutefois, des modalités différentes peuvent être définies par accord d'entreprise ou d'établissement. Cette possibilité n'est plus réservée au personnel embarqué sur les unités exploitées hors de France sur le réseau fluvial européen. Les repos hebdomadaires différés doivent pouvoir être pris à terre (C. trav., art. R. 221-20, al. 3), précise le décret. ■

► D. n° 2007-353 du 17 mars 2007, JO 18 mars, p. 5018

Plafond des aides de minimis en ZFU

Dans le cadre du pacte de relance pour la ville, des exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale, de Fnal et de versement transport ont été instituées au profit des entreprises implantées en zones franches urbaines (ZFU). Depuis le 1^{er} janvier 2006, cette exonération est applicable dans la limite de 1,4 smic. Dans une lettre circulaire, l'Acoss rappelle que l'octroi de ce type d'exonération est soumis à la règle communautaire des minimis qui permet l'octroi d'aides publiques à condition qu'elles ne dépassent pas un plafond apprécié sur une période de 36 mois. Le règlement communautaire n° 1998/2006 du 15 décembre 2006 a porté ce plafond de 100 000 € à 200 000 € à compter du 1^{er} janvier 2007. Toutefois, pour le secteur du transport routier, le plafond reste fixé à 100 000 €. Ce plafond d'aides s'applique au niveau de l'entreprise tous établissements confondus, sur une période glissante de 36 mois, indique encore l'Acoss. ■

► Lettre-circ. ACOSS n° 2007-057 du 16 mars 2007

COTISATIONS

Nouveau plafond des aides de minimis dans les ZFU

liaisons-sociales.com

Travail temporaire



Travail de nuit et repos compensateur

Un accord sur le travail de nuit a été signé, le 24 juillet 2002, dans le travail temporaire, entre le syndicat patronal, le Sett et les quatre fédérations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT-FO, la CGT ne le ratifiant pas. Il traite du travail nocturne – notion de travailleur de nuit, contreparties et mode de prise du repos compensateur – dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 et du décret du 3 mai 2002 (v. *Légis. soc. -A2- n° 8289 du 30 mai 2002*). Il est d'application immédiate. Il complète une activité conventionnelle de la branche, en 2002, jusqu'à présent marquée par deux dossiers : d'une part, la renégociation de la prévoyance, qui ne sera effective qu'à l'extension de trois accords signés le 23 janvier 2002 et, d'autre part, l'extension de deux accords sur la formation, l'un créant un droit individuel des intérimaires financé par le plan de formation des ETT et l'autre organisant la formation dans l'entreprise utilisatrice (v. *Bref social n° 13670 du 20 juin 2002*). La négociation sur le travail de nuit vise à assurer aux intérimaires l'égalité de traitement avec les salariés de l'entreprise utilisatrice. Il s'agit d'une problématique comparable à celle ayant sous-tendu les discussions sur le passage aux 35 heures. Un accord du 27 mars 2000 (v. *Conv. -C2- n° 109 du 8 juin 2000*), étendu le 29 août 2000, rappelle en effet que l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail, même si aucun lien contractuel ne le rattache au salarié temporaire, et que le principe d'égalité s'applique à la réduction du temps de travail. Le texte traitant du travail de nuit donne une réponse comparable à des problèmes analogues, y compris celui de la prise des repos, durant des missions éventuellement courtes. L'accord du 24 juillet 2002 fait l'objet d'une demande d'extension à toute la profession (930 entreprises et plus de 5000 agences de travail temporaire), qui « a fait travailler » plus de deux millions d'intérimaires (600 000 en équivalent temps plein) en 2001.

CE QU'IL FAUT RETENIR

➔ **Respect du principe d'égalité de traitement.** L'accord est articulé autour de trois points – notion de travailleur de nuit, contreparties et mode de prise du repos compensateur – assurant aux intérimaires l'égalité de traitement, par rapport aux salariés permanents de l'entreprise utilisatrice. Cette égalité résulte des dispositions du Code du travail, pour la rémunération (art. L. 124-4-2), pour l'accès aux installations collectives (art. L. 124-4-7) et pour les conditions de travail, celles-ci incluant la durée du travail (art. L. 124-4-6).

➔ **Notion de travailleur de nuit.** Le Code du travail définit le travailleur de nuit (art. L. 213-2) et laisse à la négociation collective et à des décrets la possibilité de compléter la définition. L'intérimaire est un travailleur de nuit quand, au cours de sa mission, il est intégré à une équipe ou affecté à un poste relevant de cette qualification dans l'entreprise utilisatrice. Ce statut est attaché à la mission et non au salarié. Il est apprécié pour chaque contrat, selon que le travailleur temporaire est ou non affecté à un poste dont les titulaires permanents ont le statut de travailleurs de nuit (au sens de l'art. L. 213-2), appliqué dans l'entreprise utilisatrice.

➔ **Droit à contreparties.** Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés, sous forme de repos compensateurs et, le cas échéant, de compensations salariales, en application de la loi du 30 mai 2002 (art. L. 213-4, 1^{re} al.). L'intérimaire, travailleur de nuit, bénéficie de ces contreparties de repos compensateur et des compensations financières éventuelles, telles qu'elles sont habituellement octroyées aux salariés de l'entreprise utilisatrice.

➔ **Cas de paiement du repos compensateur.** Le mode de prise des repos est précisé, pour régler le cas de la mission dont la durée ne permettra pas à l'intérimaire de cumuler suffisamment d'heures pour atteindre le seuil nécessaire à la prise d'un repos compensateur. Il y a donc deux hypothèses :

- Si les droits à repos acquis en mission permettent la prise d'un repos effectif, dans les conditions prévues dans l'entreprise utilisatrice, celui-ci est pris en cours de mission, selon les modalités applicables chez l'utilisateur.

- Si le droit à repos n'est pas suffisant pour une prise effective, le repos non pris fait l'objet, en fin de mission, d'une indemnité compensatrice. Les heures cumulées doivent donc être payées. Il en est de même si, pour quelque cause que ce soit, le salarié temporaire n'a pas pris ce repos durant sa mission.

SOURCE

Accord du 24 juillet 2002 relatif au paiement du repos compensateur pour travail de nuit des intérimaires



**ACCORD DU 24 JUILLET 2002
RELATIF AUX MODALITES DE PAIEMENT
DU REPOS COMPENSATEUR POUR TRAVAIL
DE NUIT DES INTERIMAIRES**

L'article L. 213-4 du Code du travail prévoit que les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.

Les organisations signataires, par le présent accord, définissent les conditions d'application de cet article aux intérimaires ayant la qualité de travailleurs de nuit au cours d'une mission.

ARTICLE 1

Les organisations signataires du présent accord rappellent que conformément à l'article L. 124-4-6 du Code du travail, l'intérimaire est soumis aux conditions d'exécution du travail en vigueur dans l'entreprise utilisatrice, notamment celles relatives au travail de nuit.

Dès lors qu'un intérimaire, au cours de sa mission, est affecté à un poste dont les titulaires permanents ont le statut de travailleurs de nuit au sens de l'article L. 213-2 du Code du travail, tel qu'appliqué dans l'entreprise utilisatrice, il bénéficie des contreparties

sous forme de repos compensateur et/ou d'une compensation salariale, accordées dans l'entreprise utilisatrice, au titre des périodes de nuit pendant lesquelles il est occupé.

Lorsque, à titre de contrepartie, les salariés de l'entreprise utilisatrice bénéficient d'un repos compensateur, le salarié temporaire en bénéficie également.

Si les droits à repos compensateur acquis au cours de la mission permettent à l'intérimaire la prise d'un repos effectif, dans les conditions prévues dans l'entreprise utilisatrice, le repos est pris au cours de ladite mission selon les modalités applicables dans ladite entreprise:

Si le temps de repos compensateur acquis par l'intérimaire pour le travail effectué de nuit, au cours d'une mission, ne permet pas d'atteindre le nombre d'heures suffisant pour ouvrir droit à un repos effectif dans les conditions prévues dans l'entreprise utilisatrice, le temps de repos compensateur acquis et non pris fait l'objet, à l'issue de la mission, d'une indemnité compensatrice d'un montant correspondant à ses droits acquis. Il en est de même si, pour quelque cause que ce soit, le salarié intérimaire n'a pas pris ce repos pendant le cours de la mission.

ARTICLE 2

Le présent accord est d'application immédiate.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le Code du travail.

CONVENTIONS ET ACCORDS DE BRANCHE

Contreparties au travail de nuit dans les commerces de gros

COMMERCES DE GROS

Travail de nuit

Un accord relatif au travail de nuit dans les entreprises relevant de la CCN des commerces de gros a été conclu, le 30 septembre 2002, par la partie patronale et les fédérations syndicales CFDT, CFTC, FGTA-FO. Le dispositif, complétant l'article 47 de la CCN du 23 juin 1970, fera aussi l'objet d'une demande d'extension.

Le texte liste les motifs de recours à cette forme de travail comme, par exemple, les exigences de la restauration collective, le caractère périssable de certains produits ou les conditions de livraison.

Le travailleur de nuit est défini comme celui qui :

- accomplit au moins deux fois chaque semaine travaillée, au moins trois heures sur la plage de nuit;
- effectue, sur 12 mois consécutifs, au moins 270 heures au cours de la

plage de nuit entre 21 et 6 heures. La durée quotidienne maximale de travail peut être portée à 10 heures, si le salarié n'effectue pas la totalité de son travail sur la plage de nuit. La durée hebdomadaire maximale dans les secteurs alimentaires, peut être portée de 40 heures sur 12 semaines, à 42 heures sur 10 semaines, si le risque de perdre des denrées ou le respect de délais de livraison l'exige.

Contreparties conventionnelles

Trois contreparties sont prévues en cas de travail de nuit.

- Le repos compensateur est dû au travailleur de nuit. Il est d'un jour pour une période de travail de nuit comprise entre 270 et 539 heures, deux jours pour une période de 540 à 939 heures, trois jours pour une période de 940 à 1179 heures et quatre jours à partir de 1180 heures.

- La majoration salariale, prenant la forme d'une « prime indépendante du salaire », reste fixée à 10 % du taux horaire du salaire réel. Elle est due, comme précédemment, à tout salarié travaillant habituellement de nuit ou par équipe et est versée pour chaque heure de travail entre 21 et 6 heures. Le travail de nuit exceptionnel ouvre droit, quant à lui, à une majoration de 25 % du salaire horaire de base.

- Une indemnité de casse-croûte, égale à une fois et demie le minimum garanti (MG), reste accordée à tout salarié qui effectue au moins quatre heures de nuit.

Enfin, l'accord garanti aux salariés qui suivent une formation de jour le maintien de la rémunération qui aurait été perçue en horaire de nuit. ■

➤ *Accord du 30 septembre 2002 sur le travail de nuit des commerces de gros*

Président directeur général, directeur de la publication : Stéphane Tschanz - Assistante : Evelyne Febierre - Directeur de la rédaction : Christophe Bouley, Rédacteur en chef : Denis Boissard, Rédacteur en chef adjoint : Frédéric Turian. Rédaction : Rachel Brunet, Olivier Couderc, Emmanuelle Couprie (chef de rubrique protection sociale), Michel Eicher (chef de rubrique conventions), Nathalie Grenet, Maria Havad, Sandrine Jean, Catherine Leroy, Adrien Popovici (chef du secteur économie), Premier maquettiste : Yvon Larguier, Infographiste : François Le Quellec. Directeur de production : J.M. Eicheloup. Liaisons sociales est éditée par le GROUPE LIAISONS SA, au capital de 6400 000 € - 1, avenue Édouard-Belin 92500 RUEIL-MALMAISON - RCS Nanterre B 572 208 288. Principaux actionnaires : Wolters Kluwer France, Lamy SA, Annonces et Formalités légales SA - N° Commission paritaire 1106 T80984. Abonnement : 645 €/an. Prix du numéro dans le cadre de l'abonnement : 2,58 €. Prix du numéro avec supplément Liaisons Sociales Magazine : 4 €. Prix du numéro avec Supplément spécial : 35 €. Impression - routage : BRI, 21 des Vignes, 61-79, rue Saint-André, 93000 BOBIGNY. Dépôt légal : novembre 2002. ISSN 0294-6168. Abonnements : 0 825 825 371 (Fax : 01 41 29 96 68) - Service lecteurs (Ruth Ouazana) : 01 41 29 96 23 (Fax : 01 41 29 96 70) - Rédaction : 01 41 29 96 30 (Fax : 01 41 29 96 65) Internet : <http://www.liaisons-sociales.com>



LIAISONS SOCIALES Quotidien



89^e session, juin 2001

Rapport III (partie 1B)
Troisième question à l'ordre du jour:

**Informations et rapports sur l'application
des conventions et recommandations**

Etude d'ensemble des rapports

concernant la convention (n^o 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919,
la convention (n^o 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934,
la convention (n^o 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948,
et le Protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit
(femmes) (révisée), 1948

Bureau international du Travail Genève

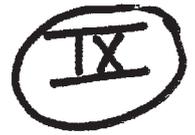
ISBN 92-2-211952-5
ISSN 0251-3218

Sommaire

	<i>Paragraphes</i>
<u>Introduction</u>	1-21
<u>Chapitre 1.</u> Le contexte: le travail des femmes, le travail de nuit et l'industrialisation mondiale	22-32
<u>Chapitre 2.</u> Anatomie d'une interdiction: normes de l'OIT relatives au travail de nuit des femmes occupées dans l'industrie	33-85
<u>Chapitre 3.</u> Recueil de lois et pratiques nationales	86-155
<u>Chapitre 4.</u> Les conventions concernant le travail de nuit des femmes et l'égalité de traitement	156-169
<u>Chapitre 5.</u> Scruter l'avenir: perspectives de ratification	170-184
<u>Remarques finales</u>	185-202

Table des matières

	<i>Paragraphes</i>
<u>Introduction</u>	1-21
<u>Généralités</u>	



Généralités

1. Conformément à l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a décidé, à sa 273^e session (novembre 1998), d'inviter les gouvernements qui n'ont pas ratifié la convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919, ou la convention (n° 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934, ou la convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948, et le Protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948, de présenter des rapports sur l'état de leur législation et de leur pratique en la matière^[1]. Ces rapports, en plus de ceux soumis en vertu des articles 22 et 35 de la Constitution de l'OIT par les Etats qui ont ratifié au moins une de ces conventions, ont permis à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de préparer une étude d'ensemble sur les effets donnés à ces instruments aussi bien dans les Etats liés par les dispositions de ces instruments que dans ceux qui ne le sont pas. C'est la première étude d'ensemble réalisée par la commission sur les instruments précités depuis leur adoption.

Origines de l'interdiction du travail de nuit:
les femmes en tant que catégorie particulière de travailleurs
dans les usines

2. Le travail de nuit est un sous-produit de la révolution industrielle des XVIII^e et XIX^e siècles. Auparavant, à la tombée du jour, la majeure partie des travaux manuels devaient cesser. Dans l'agriculture, tant le travail des hommes que des animaux s'effectuait du lever au coucher du soleil. L'industrialisation, avec des machines qui pouvaient travailler sans relâche et la lumière artificielle, a tout changé. Au début de l'industrialisation, les conditions de travail étaient dures. Les heures de travail étaient longues et le travail manuel était pénible. Il était considéré que les ouvrières étaient particulièrement touchées en quittant l'usine, retournant le plus souvent dans une habitation dépourvue de commodités, où elles devaient faire face aux fardeaux supplémentaires que constituent l'éducation des enfants, la cuisine et les travaux ménagers.

3. L'avènement du travail de nuit dans les usines a perturbé les modèles sociaux établis depuis longtemps et fondés sur des journées de travail et un jour de repos hebdomadaire. Ceux qui cherchaient à améliorer la misérable situation des travailleurs en usine, frappés par l'impact particulièrement dur du travail de nuit sur les femmes et les enfants, firent de l'adoption, à leur égard, de mesures de protection contre les effets nocifs du travail de nuit une priorité. Le travail de nuit des femmes a été interdit pour la première fois en 1844, en Angleterre. Plus de trente ans plus tard, l'approche de l'Angleterre a été suivie par la Suisse en 1877, par la Nouvelle-Zélande en 1881, par l'Autriche en 1885, par les Pays-Bas en 1889 et par la France en 1892. A l'époque où les femmes étaient considérées comme physiquement plus faibles que les hommes, comme plus susceptibles d'être exploitées et, principalement, comme mères de famille et maîtresses de maison, les motivations clairement exprimées par les législateurs en adoptant ces interdictions concernaient la sécurité des femmes, leur intégrité morale et leur santé et le bien-être de la famille. Pour ces raisons, les législateurs de cette époque considéraient que les femmes adultes et les enfants appartenaient à une catégorie spéciale de travailleurs d'usines qui nécessitaient une protection spéciale et qui, en fait, n'étaient pas considérés comme étant capables de faire, par eux-mêmes, un choix valable.

4. L'idée de protéger les femmes contre des conditions de travail pénibles a également trouvé son expression dans le Préambule de la Constitution de l'OIT, qui prévoit qu'«il est urgent d'améliorer ces conditions: par exemple, en ce qui concerne la réglementation des heures de travail, [...] la protection des enfants, des adolescents et des femmes». La question du travail de nuit des femmes a été un thème récurrent de l'activité normative de l'OIT. Depuis les premiers jours de son existence, l'Organisation a marqué un intérêt particulier pour la prévention des effets nocifs du travail de nuit et pour la protection des travailleuses. La convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919, la convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919, et la convention (n° 20) sur le travail de nuit (boulangeries),

1925, figuraient parmi les premières conventions adoptées par la Conférence internationale du Travail, attestant le souci prioritaire de l'Organisation de réglementer efficacement les horaires de travail des jeunes travailleurs et de protéger la santé et le bien-être des mères qui travaillent. La convention n° 4 est donc au point de confluence de cette double préoccupation: humaniser les conditions de travail en limitant le travail de nuit en général, tout en fixant des règles spécifiques pour les femmes, eu égard essentiellement à leur rôle unique de reproduction et à leurs lourdes responsabilités familiales traditionnelles.

5. De la Convention de Washington de 1919 à l'instrument de 1934, et de la révision de 1948 au Protocole de 1990 et à la convention n° 171, les normes de l'OIT relatives au travail de nuit des femmes ont été élaborées de manière à refléter l'évolution de la nature du travail de nuit, ainsi que les conceptions sociales qui prévalaient à un moment donné quant à l'acceptabilité de tels travaux et, plus généralement, quant à la place de la femme dans la société et sur le marché du travail. Ainsi, la quête persistante de flexibilité dans l'application de l'interdiction du travail de nuit pour les femmes, qui présidait aux exercices de révision de 1934, 1948 et 1990, ne faisait que refléter, sur le plan législatif, l'évolution du rôle de la femme dans la vie économique, notamment la nécessité grandissante d'instaurer l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi.

6. Les mesures spéciales de protection des femmes peuvent se classer grosso modo en deux catégories: celles qui visent à protéger la fonction de reproduction et de maternité de la femme et celles qui visent à protéger d'une manière générale la femme en tant que telle sur la base de conceptions stéréotypées concernant ses aptitudes et son rôle approprié dans la société. De l'avis général, les mesures protectrices visant à sauvegarder la fonction de reproduction de la femme sont nécessaires à la réalisation d'une égalité réelle. Plusieurs conventions de l'OIT adoptées entre 1919 et 2000 (par exemple les conventions n°s 3, 103 et 183 relatives à la protection de la maternité) reflètent ce point de vue. Parmi ces mesures figurent celles qui traitent de la protection de la maternité au sens strict (congé de maternité, sécurité d'emploi et de revenu, prestations médicales) et de la protection de certaines conditions de travail pour les femmes enceintes ou les mères allaitantes (pauses pour l'allaitement, aménagement des horaires de travail, restriction des niveaux d'exposition à des substances et procédés particuliers, interdiction du travail de nuit et du travail considéré comme dangereux pour le fœtus, pour la femme enceinte ou pour la mère allaitante). Les mesures protectrices générales qui se présentent habituellement sous forme d'interdictions pures et simples ou de restrictions, notamment pour le travail de nuit, ont toujours été mises en cause par certains et ont fait l'objet récemment de critiques abondantes qui les qualifiaient d'exceptions dépassées et inutiles au principe fondamental de l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes. Les instruments à l'étude entrent dans cette dernière catégorie.

7. Le récent débat sur l'adéquation des instruments interdisant et limitant le travail de nuit des femmes a donné lieu à l'expression de différentes opinions. Premièrement, d'aucuns affirment que les effets nocifs du travail de nuit des femmes ont été grandement exagérés et qu'ils ne sont, de toute façon, pas plus graves que les effets de ce travail sur les hommes, et que, en tout état de cause, dans de nombreuses parties du monde, les conditions de travail épouvantables qui ont suscité l'approche initiale se sont améliorées. Deuxièmement, d'aucuns affirment qu'il y a des situations où les femmes ont envie ou ont besoin d'avoir un revenu, en sorte que les interdictions totales sont perçues comme un obstacle empêchant les femmes d'obtenir un emploi, ce qui restreint leur accès à certains emplois, à certaines activités, aux salaires élevés et aux primes. Ainsi, les interdictions sont perçues comme étant contraires au principe d'égalité dans la mesure où elles empêchent les femmes d'exercer leurs droits à l'égalité d'accès à l'emploi. D'aucuns affirment aussi que dans la pratique, en dépit des interdictions légales, les femmes travaillent de nuit mais sans protection. Troisièmement, d'autres avancent qu'au niveau macroéconomique des considérations liées à la création d'emplois, à la productivité et à la croissance économique plaident en faveur de la levée des restrictions au travail de nuit. Ce qui nous amène au quatrième point de vue, selon lequel les interdictions et restrictions devraient être remplacées par des protections nécessaires et proportionnées comme celles concernant la maternité, la santé, des moyens de transport et des conditions de sécurité adéquates et d'autres services sociaux. D'autres affirment en revanche que dans certaines régions du monde le rôle et le statut de la femme n'ont pas beaucoup changé

et que leur seul moyen de protection contre des conditions de travail nocturnes déplorables serait le maintien des restrictions figurant dans les instruments à l'examen.

Les conventions concernant le travail de nuit des femmes et le Groupe de travail sur la politique de révision des normes

8. Le Groupe de travail sur la politique de révision des normes a été créé par le Conseil d'administration en mars 1995. Il a entre autres pour mandat d'évaluer les besoins réels en matière de révision des normes, examiner les critères susceptibles de s'appliquer à la révision et analyser les difficultés et les insuffisances du système normatif afin de proposer des mesures pratiques efficaces pour remédier à la situation^[2]. A ce jour, le groupe de travail a tenu onze réunions et formulé un certain nombre de recommandations qui ont été approuvées à l'unanimité par la Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail (LILS) et le Conseil d'administration. Le groupe de travail a procédé à l'examen cas par cas des conventions et des recommandations. Ses travaux ont conduit, à ce jour, à des décisions du Conseil d'administration pour 176 conventions et 186 recommandations invitant le Bureau ou les Etats Membres à prendre toute une série de mesures.

9. En mars 1996, le Bureau a préparé un document pour la seconde réunion du groupe de travail, passant en revue les conventions non entrées en vigueur, mises en sommeil ou peu ratifiées. Il a analysé l'état de la convention n° 41, compte tenu notamment du nombre de dénonciations dont elle avait fait l'objet, et suggéré au groupe de travail de proposer la mise en sommeil, avec effet immédiat, de la convention n° 41, cependant que les Etats parties pourraient être invités à envisager la ratification de la convention n° 89 et du Protocole de 1990, et/ou de la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990, et la dénonciation à cette occasion de la convention n° 41^[3]. Les membres travailleurs ne voulaient pas approuver cette idée sans un examen minutieux de la convention n° 41, lue de préférence conjointement avec les conventions n° 4 et 89. Eu égard à leur objection, il a été finalement décidé de différer l'examen de la convention n° 41 et de demander au Bureau d'élaborer un nouveau document contenant un examen complet des trois conventions traitant du travail de nuit des femmes^[4].

10. En novembre 1996, le groupe de travail était saisi d'un document dans lequel étaient examinés les besoins de révision des conventions n° 4, 41 et 89. Le Bureau a suggéré que le groupe de travail propose à cet égard que: a) les conventions n° 4 et 41 soient mises à l'écart avec effet immédiat; b) que les Etats parties à ces conventions soient invités à examiner la possibilité de ratifier la convention n° 89 et le Protocole de 1990 y relatif ou, le cas échéant, de ratifier la convention n° 171 et de dénoncer en même temps les conventions n° 4 et 41; c) que les Etats parties à la convention n° 89 soient invités à examiner la possibilité de ratifier le Protocole de 1990 relatif à cette convention ou, le cas échéant, de ratifier la convention n° 171. Les membres employeurs étaient favorables à une mise à l'écart immédiate des conventions n° 4 et 41 et à la promotion de la ratification de la convention n° 171, alors que les membres travailleurs s'opposaient à une telle mise à l'écart, soulignant la nécessité d'encourager la ratification de la convention n° 89. Finalement, un consensus s'est dégagé sur la proposition visant à promouvoir la ratification de la convention n° 89 et du Protocole de 1990 ou, le cas échéant, de la convention n° 171, et la dénonciation, à cette occasion, des conventions n° 4 et 41. Il a été également décidé que le groupe de travail étudierait en temps utile l'opportunité de mettre à l'écart les conventions n° 4 et/ou 41, et que les Etats Membres seraient priés de soumettre des rapports en vertu de l'article 19 de la Constitution afin de permettre à la commission d'experts de réaliser une étude d'ensemble sur la question^[5].

11. Le Conseil d'administration a approuvé les propositions du groupe de travail, estimant que les conventions n° 4 et 41 «demeurent d'actualité à titre intérimaire pour certains Etats parties»^[6] et que, par conséquent, la mise à l'écart de ces conventions n'était pas d'actualité. En même temps, le Conseil d'administration s'est déclaré préoccupé que les conventions révisées n'ont pas toujours été largement ratifiées et ont laissé subsister des conventions initiales normalement fermées à ratification. Il a considéré



que, dans ces circonstances, il serait nécessaire de promouvoir les conventions mises à jour tout en encourageant la dénonciation des conventions dépassées, de manière à éviter une accumulation d'obligations légales complexes et souvent conflictuelles du fait de la coexistence d'instruments faisant double emploi^[7].

Le mandat de la commission et la spécificité de la présente étude

12. Avant d'entreprendre l'analyse technique des quatre instruments à l'examen, la commission estime nécessaire de faire quelques remarques préliminaires concernant la spécificité de la présente étude, le rôle de la commission à cet égard et la manière dont elle entend mener à bien son mandat. Le sujet de la présente étude est controversé. Alors que la question de la réglementation de l'accès des femmes au travail de nuit a toujours prêté à controverse, elle a donné lieu au cours des vingt-cinq dernières années à un débat d'une grande intensité dans la mesure où, pour beaucoup, cette réglementation a fini par symboliser l'un des derniers obstacles législatifs à la réalisation de l'objectif de pleine égalité de traitement dans l'emploi pour les hommes et les femmes. De l'avis d'un grand nombre de gouvernements, d'institutions et de groupes de pression, il y a une contradiction fondamentale entre la volonté de prévoir un traitement différent uniquement pour des motifs de sexe pour les travailleuses et l'objectif d'égalité de chances et de traitement pour tous les travailleurs. En fait, les éléments abondent pour corroborer, aux plans national et international, une nette tendance de la part des gouvernements à préférer l'égalité à la protection.

13. Ce débat a mis l'Organisation internationale du Travail dans une situation difficile. Même si son rôle de pionnier dans le domaine de la promotion de la femme et de l'égalité de ses droits est incontestable, sa réticence à renoncer à des instruments manifestement dépassés, comme certains qualifient les conventions concernant le travail de nuit des femmes, est perçue parfois comme perpétuant des acceptions traditionnelles et stéréotypées du rôle de la femme au travail et dans la société. L'Organisation internationale du Travail apparaît à beaucoup comme le seul organisme qui «résiste» au *gender mainstreaming*^[8] si elle conservait parmi ses normes des dispositions interdisant l'accès des femmes à certains emplois.

14. Comme on peut le lire dans l'analyse détaillée ci-après, le Bureau s'est efforcé en maintes occasions au cours des quinze dernières années d'évaluer la volonté de ses mandants d'abandonner leur législation de protection des femmes contre le travail de nuit et de trouver les meilleures possibilités d'action future sur les questions touchant à la réglementation du travail de nuit. Ces efforts se sont toutefois avérés non concluants. En 1984, le Bureau a émis un avis juridique appelant les Etats Membres à examiner leur législation protectrice de manière à tenir compte de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). Il a souligné également que les Etats Membres pourraient être amenés, après cet examen, à dénoncer en temps voulu les conventions pertinentes de l'OIT^[9]. En 1985, par une résolution sur l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses en matière d'emploi, la Conférence a appelé les Etats Membres à «revoir toute la législation protectrice s'appliquant aux femmes compte tenu des connaissances scientifiques mises à jour et des modifications techniques» afin de s'assurer que les lois nationales sont conformes aux normes internationales^[10]. En 1986, la commission, dans un commentaire figurant dans son rapport général sur l'application des conventions concernant le travail de nuit des femmes, disait qu'au vu des difficultés croissantes qu'elle avait pu constater dans l'application des normes existant en la matière elle appelait l'attention du Conseil d'administration sur l'importance que revêt la recherche d'une solution rapide de ces difficultés^[11]. En 1989, la Réunion d'experts sur les mesures spéciales de protection pour les femmes et l'égalité de chances et de traitement a décidé que la tâche de l'Organisation était d'aider les Etats Membres à revoir leur législation protectrice^[12]. En 1990, la Conférence internationale du Travail a adopté un Protocole qui représente une révision substantielle de la convention n° 89 sans toutefois abroger l'interdiction du travail de nuit pour les femmes dans l'industrie. A cette même session, elle a adopté la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990, qui préconise la protection des travailleurs de

nuit, hommes et femmes. Quelques années plus tard, le Conseil d'administration a décidé de promouvoir la ratification de la convention n° 89 et du Protocole y relatif tout en qualifiant de dépassées les conventions n^{os} 4 et 41 et en invitant les Etats parties à envisager de les dénoncer. Enfin, il est à souligner que depuis son adoption, en 1990, le Protocole relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée) n'a recueilli que trois ratifications alors que, dans le même temps, la convention n° 89 a été dénoncée par neuf pays. Cela doit nous sensibiliser au fait que les conventions internationales du travail sur le travail de nuit des femmes figurent parmi les instruments de l'OIT les plus largement dénoncés.

15. Dans ces conditions, et compte tenu des conclusions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes, la commission considère que la présente étude revêt une importance particulière. En examinant la législation et la pratique nationales concernant le travail de nuit des femmes dans l'industrie, la commission est appelée à donner un avis sur la question, non résolue à ce jour, de savoir si les instruments de l'OIT traitant de ce sujet sont toujours valables et répondent aux besoins actuels. La commission se félicite de l'opportunité que lui offre cette étude d'examiner et de proposer une orientation en vue de la résolution de cette question toujours en suspens, qui est à la fois pertinente et importante au regard de la mondialisation qui ne cesse de s'étendre et compte tenu de la reconnaissance et de l'acceptation de plus en plus larges du principe d'égalité des sexes.

Etat des ratifications

16. La convention n° 4 est entrée en vigueur le 13 juin 1921. Au 1^{er} septembre 2000, elle avait été ratifiée par 59 Etats Membres et dénoncée par 29 Etats Membres^[13]. Parmi les Etats pour lesquels la convention n° 4 est toujours en vigueur, 22 sont également parties aux conventions portant révision n° 41 et n° 89^[14]. Parmi les ratifications les plus récentes figurent celles de l'*Angola*, du *Bangladesh* et de la *Guinée-Bissau*, enregistrées en 1976, 1972 et 1977, respectivement. Bien qu'elle ait été révisée, cette convention n'a pas été fermée à de nouvelles ratifications. Cela tient au fait qu'elle a été adoptée avant l'incorporation des dispositions finales types prévoyant qu'une convention cessera d'être ouverte à de nouvelles ratifications à partir de l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention portant révision de ladite convention. Parmi les Etats ayant dénoncé la convention n° 4, 21 ont ratifié par la suite les conventions n° 41 et/ou n° 89. Parmi les dénonciations les plus récentes figurent celles de l'*Argentine*, du *Pérou* et du *Portugal*, enregistrées en 1992, 1997 et 1993, respectivement. Quant aux raisons invoquées pour la dénonciation, le *Pérou* s'est appuyé sur la disposition de sa Constitution qui interdit la discrimination fondée sur l'origine, la race, le sexe, la langue, la religion, l'opinion, la situation économique ou sur tout autre motif; le *Portugal* a fait valoir la nécessité d'harmoniser la législation nationale avec le droit de la Communauté européenne, et l'*Argentine* a indiqué que la limitation des horaires de travail pour les femmes est devenue un véritable obstacle à leur intégration réelle sur le marché du travail. Enfin, trois Etats (*Cuba*, *Espagne*, *Italie*) sont dans une position plutôt singulière puisqu'ils ont dénoncé la convention n° 89, mais pas la convention n° 4, en sorte qu'ils sont encore liés par les dispositions de l'ancien instrument.

17. La convention n° 41 est entrée en vigueur le 22 novembre 1936. Au 8 décembre 2000, elle avait été ratifiée par 38 Etats Membres et dénoncée par 22 Etats Membres^[15]. A la suite de l'entrée en vigueur de la convention n° 89 en 1951, la convention n° 41 a été fermée à toute nouvelle ratification. Il convient cependant de faire remarquer que la plupart des ratifications existantes de la convention n° 41, qui remontent à 1960, sont en fait des déclarations de maintien en application de ladite convention, faites par des Etats nouvellement indépendants vis-à-vis desquels la convention était déjà en vigueur avant leur accession à l'indépendance. La dernière ratification en date fut celle du *Suriname*, enregistrée en 1976. A ce jour, il y a eu 18 dénonciations «automatiques» comme suite à la ratification de la convention n° 89 (portant révision). Parmi les quatre dénonciations «pures» de la convention n° 41, le *Pérou* a invoqué en 1997 la disposition de sa Constitution qui reconnaît l'égalité en droit à tous les citoyens et interdit la discrimination fondée sur le sexe; la *Hongrie*, pour sa part, a considéré en 1977 que l'exclusion des femmes du travail de nuit était discriminatoire, notamment en ce qui concerne les niveaux de salaire et la promotion professionnelle.

18. La convention n° 89 est entrée en vigueur le 27 février 1951. Au 8 décembre 2000, elle avait été ratifiée par 65 Etats Membres et dénoncée par 15 Etats Membres^[16]. Parmi les ratifications les plus récentes figurent celles de la *Bosnie-Herzégovine*, de la *Slovaquie* et de la *République tchèque*, toutes enregistrées en 1993. Quant aux dénonciations, neuf ont été enregistrées pendant la période 1991-92, la plupart par des Etats membres de l'Union européenne, suite à l'arrêt rendu par la Cour de justice des Communautés européennes dans l'affaire *Stoeckel*, qui a jugé l'interdiction du travail de nuit pour les femmes incompatible avec la Directive 76/207/CEE du Conseil relative à l'égalité de traitement. Il convient de noter que, à l'exception du gouvernement suisse, qui a invoqué la nécessité économique, et du gouvernement cubain, qui n'a fourni aucune explication pour motiver sa dénonciation, tous les autres Etats membres ont justifié leur décision en indiquant que le maintien de l'interdiction du travail de nuit pour les femmes dans l'industrie constituait une discrimination inadmissible à l'égard des travailleuses et que le souci de protection qui a inspiré à l'origine la convention était désormais dénué de fondement. En ce qui concerne le Protocole de 1990 relatif à la convention n° 89, il a recueilli à ce jour trois ratifications^[17]. L'annexe I de la présente étude contient une information détaillée sur l'état de situation concernant la ratification/dénonciation des instruments à l'examen.

Informations disponibles

19. Aux fins de la présente étude, la commission s'est appuyée sur les informations communiquées en vertu de l'article 19 de la Constitution de l'OIT par 109 Etats, concernant leur situation en droit et en pratique par rapport aux questions traitées dans les conventions n°s 4, 41 et 89 et dans le Protocole de 1990 relatif à la convention n° 89. La commission s'est aussi appuyée sur les rapports soumis en vertu des articles 22 et 35 de la Constitution par les Etats Membres qui ont ratifié une ou plusieurs des conventions à l'examen. Enfin, la commission a tenu compte des observations et commentaires soumis par les organisations d'employeurs et de travailleurs sur l'application, dans leurs pays, des différentes dispositions des conventions et du Protocole^[18].

20. La commission se félicite du grand nombre de gouvernements qui ont communiqué des rapports sur ces instruments: sur les 173 Etats Membres concernés, 109 ont présenté des rapports. Cependant, la commission est quelque peu préoccupée par le fait que l'information contenue dans les rapports reçus est souvent sommaire et incomplète. Dans certains cas, les rapports ne contenaient que de simples références à des dispositions législatives, sans aucune information sur l'application pratique des conventions à l'examen, et dans certains autres cas les Membres qui ne sont plus liés par aucun des instruments examinés ici ont jugé inutile de faire rapport sur leur droit et leurs pratiques concernant la réglementation du travail nocturne. La commission rappelle que la présentation de rapports périodiques et complets est une obligation découlant de la qualité de Membre, indispensable au bon fonctionnement des organes de contrôle de l'Organisation. La commission déplore aussi le faible nombre d'organisations de travailleurs et d'employeurs à avoir saisi l'occasion offerte par l'article 23 de la Constitution de l'OIT pour exprimer leur point de vue sur l'application concrète des lois et réglementations nationales traitant de la question qui constitue le sujet de la présente étude. La commission rappelle qu'il ne lui sera possible d'accomplir utilement son mandat que dans la mesure où elle peut s'appuyer sur une information complète et compter sur la coopération active non seulement des gouvernements, mais aussi des partenaires sociaux.

Plan

~~21. L'étude d'ensemble est divisée en cinq chapitres. Le premier chapitre décrit le contexte factuel dans lequel les normes énoncées dans les conventions à l'examen sont censées fonctionner. Le chapitre 2 présente l'historique des normes et examine leur raison d'être et leur champ d'application. Le chapitre 3 contient une compilation des lois et règlements nationaux ayant trait au travail de nuit et à la main-d'œuvre féminine, et tente de déterminer si les pratiques et tendances existantes sont conformes aux normes inscrites dans les conventions à l'examen. Le chapitre 4 traite de la validité des normes relatives au travail de nuit des femmes à la lumière de la controverse concernant leur compatibilité avec le principe de la non-discrimination et de l'égalité entre hommes et femmes. Le chapitre 5 contient les observations~~



DIRECTIVE 2003/88/CE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

du 4 novembre 2003

concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 137, paragraphe 2,

vu la proposition de la Commission,

vu l'avis du Comité économique et social européen ⁽¹⁾,

après consultation du Comité des régions,

statuant conformément à la procédure visée à l'article 251 du traité ⁽²⁾,

considérant ce qui suit:

- (1) La directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ⁽³⁾, qui fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail, applicables aux périodes de repos journalier, aux temps de pause, au repos hebdomadaire, à la durée maximale hebdomadaire de travail, au congé annuel ainsi qu'à certains aspects du travail de nuit, du travail posté et du rythme de travail, a été modifiée de façon substantielle. Il convient, dans un souci de clarté, de procéder à une codification des dispositions en question.
- (2) L'article 137 du traité prévoit que la Communauté soutient et complète l'action des États membres en vue d'améliorer le milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Les directives adoptées sur la base dudit article doivent éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises.
- (3) Les dispositions de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ⁽⁴⁾, restent pleinement applicables aux domaines couverts par la présente directive, sans préjudice des dispositions plus contraignantes et/ou spécifiques contenues dans celle-ci.
- (4) L'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique.

(5) Tous les travailleurs doivent disposer de périodes de repos suffisantes. La notion de repos doit être exprimée en unités de temps, c'est-à-dire en jours, heures et/ou fractions de jour ou d'heure. Les travailleurs de la Communauté doivent bénéficier de périodes minimales de repos — journalier, hebdomadaire et annuel — et de périodes de pause adéquates. Il convient, dans ce contexte, de prévoir également un plafond pour la durée de la semaine de travail.

(6) Il convient de tenir compte des principes de l'Organisation internationale du travail en matière d'aménagement du temps de travail, y compris ceux concernant le travail de nuit.

(7) Des études ont démontré que l'organisme humain est plus sensible pendant la nuit aux perturbations environnementales et à certaines formes pénibles d'organisation du travail et que de longues périodes de travail de nuit sont préjudiciables à la santé des travailleurs et peuvent compromettre leur sécurité au travail.

(8) Il y a lieu de limiter la durée du travail de nuit, y compris les heures supplémentaires, et de prévoir que, en cas de recours régulier à des travailleurs de nuit, l'employeur informe de ce fait les autorités compétentes, sur leur demande.

(9) Il est important que les travailleurs de nuit bénéficient d'une évaluation gratuite de leur santé préalablement à leur affectation et à intervalles réguliers par la suite et que, s'ils souffrent de problèmes de santé, ils soient transférés dans la mesure du possible au travail de jour pour lequel ils sont aptes.

(10) La situation des travailleurs de nuit et des travailleurs postés exige que le niveau de leur protection en matière de sécurité et de santé soit adapté à la nature de leur travail et que les services et moyens de protection et de prévention soient organisés et fonctionnent d'une façon efficace.

(11) Les modalités de travail peuvent avoir des effets préjudiciables sur la sécurité et la santé des travailleurs. L'organisation du travail selon un certain rythme doit tenir compte du principe général de l'adaptation du travail à l'homme.

(12) Un accord européen relatif au temps de travail des gens de mer a été mis en œuvre à l'aide de la directive 1999/63/CE du Conseil du 21 juin 1999 concernant l'accord relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer, conclu par l'Association des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération des syndicats des transporteurs dans l'Union européenne (FST) ⁽⁵⁾, fondé sur l'article 139, paragraphe 2, du traité. En conséquence, les dispositions de la présente directive ne sont pas applicables aux gens de mer.

⁽¹⁾ JO C 61 du 14.3.2003, p. 123.

⁽²⁾ Avis du Parlement européen du 17 décembre 2002 (non encore paru au Journal officiel) et décision du Conseil du 22 septembre 2003.

⁽³⁾ JO L 307 du 13.12.1993, p. 18. Directive modifiée par la directive 2000/34/CE du Parlement européen et du Conseil (JO L 195 du 1.8.2000, p. 41).

⁽⁴⁾ JO L 183 du 29.6.1989, p. 1.

⁽⁵⁾ JO L 167 du 2.7.1999, p. 33.



- (13) Dans le cas de ceux des «pêcheurs à la part» qui ont un statut d'employé, il appartient aux États membres de fixer, conformément à la présente directive, les conditions d'obtention et d'octroi du congé annuel, y compris les modalités de paiement.
- (14) Les normes spécifiques prévues par d'autres instruments communautaires en ce qui concerne, par exemple, les périodes de repos, le temps de travail, le congé annuel et le travail de nuit de certaines catégories de travailleurs doivent prévaloir sur les dispositions de la présente directive.
- (15) Compte tenu des questions susceptibles d'être soulevées par l'aménagement du temps de travail, il convient de prévoir une certaine souplesse dans l'application de certaines dispositions de la présente directive, tout en assurant le respect des principes de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.
- (16) Il convient de prévoir que certaines dispositions de la présente directive peuvent faire l'objet de dérogations, opérées, selon le cas, par les États membres ou les partenaires sociaux. En cas de dérogation, des périodes équivalentes de repos compensateur doivent, en règle générale, être accordées aux travailleurs concernés.
- (17) La présente directive ne doit pas porter atteinte aux obligations des États membres concernant les délais de transposition des directives indiqués à l'annexe I, partie B,

ONT ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

CHAPITRE 1

CHAMP D'APPLICATION — DÉFINITIONS

Article premier

Objet et champ d'application

1. La présente directive fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail.
2. La présente directive s'applique:
 - a) aux périodes minimales de repos journalier, de repos hebdomadaire et de congé annuel ainsi qu'au temps de pause et à la durée maximale hebdomadaire de travail, et
 - b) à certains aspects du travail de nuit, du travail posté et du rythme de travail.
3. La présente directive s'applique à tous les secteurs d'activités, privés ou publics, au sens de l'article 2 de la directive 89/391/CEE, sans préjudice des articles 14, 17, 18 et 19 de la présente directive.

Sans préjudice de l'article 2, paragraphe 8, la présente directive ne s'applique pas aux gens de mer, tels que définis dans la directive 1999/63/CE.

4. Les dispositions de la directive 89/391/CEE s'appliquent pleinement aux matières visées au paragraphe 2, sans préjudice des dispositions plus contraignantes et/ou spécifiques contenues dans la présente directive.

Article 2

Définitions

Aux fins de la présente directive, on entend par:

1. «temps de travail»: toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales;
2. «période de repos»: toute période qui n'est pas du temps de travail;
3. «période nocturne»: toute période d'au moins sept heures, telle que définie par la législation nationale, comprenant en tout cas l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures;
4. «travailleur de nuit»:
 - a) d'une part, tout travailleur qui accomplit durant la période nocturne au moins trois heures de son temps de travail journalier accomplies normalement;
 - b) d'autre part, tout travailleur qui est susceptible d'accomplir, durant la période nocturne, une certaine partie de son temps de travail annuel, définie selon le choix de l'État membre concerné:
 - i) par la législation nationale, après consultation des partenaires sociaux, ou
 - ii) par des conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux au niveau national ou régional;
5. «travail posté»: tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, et qui peut être de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines;
6. «travailleur posté»: tout travailleur dont l'horaire de travail s'inscrit dans le cadre du travail posté;
7. «travailleur mobile»: tout travailleur faisant partie du personnel roulant ou navigant qui est au service d'une entreprise effectuant des services de transport de passagers ou de marchandises par route, air ou voie navigable;
8. «activité offshore»: l'activité accomplie principalement sur une ou à partir d'une installation offshore (y compris les installations de forage), directement ou indirectement liée à l'exploration, à l'extraction ou à l'exploitation de ressources minérales, y compris les hydrocarbures, et la plongée en liaison avec de telles activités, effectuée à partir d'une installation offshore ou d'un navire;



9. «repos suffisant»: le fait que les travailleurs disposent de périodes de repos régulières dont la durée est exprimée en unités de temps et qui sont suffisamment longues et continues pour éviter qu'ils ne se blessent eux-mêmes ou ne blessent leurs collègues ou d'autres personnes et qu'ils ne nuisent à leur santé, à court ou à plus long terme, par suite de la fatigue ou d'autres rythmes de travail irrégulier.

CHAPITRE 2

PÉRIODES MINIMALES DE REPOS — AUTRES ASPECTS DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 3

Repos journalier

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, d'une période minimale de repos de onze heures consécutives.

Article 4

Temps de pause

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cas où le temps de travail journalier est supérieur à six heures, d'un temps de pause dont les modalités, et notamment la durée et les conditions d'octroi, sont fixées par des conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux ou, à défaut, par la législation nationale.

Article 5

Repos hebdomadaire

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier prévues à l'article 3.

Si des conditions objectives, techniques ou d'organisation du travail le justifient, une période minimale de repos de vingt-quatre heures pourra être retenue.

Article 6

Durée maximale hebdomadaire de travail

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, en fonction des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs:

- a) la durée hebdomadaire du travail soit limitée au moyen de dispositions législatives, réglementaires ou administratives ou de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux;
- b) la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires.

Article 7

Congé annuel

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.

2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail.

CHAPITRE 3

TRAVAIL DE NUIT — TRAVAIL POSTÉ — RYTHME DE TRAVAIL

Article 8

Durée du travail de nuit

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que:

- a) le temps de travail normal des travailleurs de nuit ne dépasse pas huit heures en moyenne par période de vingt-quatre heures;
- b) les travailleurs de nuit dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes ne travaillent pas plus de huit heures au cours d'une période de vingt-quatre heures durant laquelle ils effectuent un travail de nuit.

Aux fins du point b), le travail comportant des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes est défini par les législations et/ou pratiques nationales ou par des conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux, compte tenu des effets et des risques inhérents au travail de nuit.

Article 9

Évaluation de la santé et transfert au travail de jour des travailleurs de nuit

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que:
 - a) les travailleurs de nuit bénéficient d'une évaluation gratuite de leur santé, préalablement à leur affectation et à intervalles réguliers par la suite;
 - b) les travailleurs de nuit souffrant de problèmes de santé reconnus, liés au fait que ces travailleurs accomplissent un travail de nuit, soient transférés, chaque fois que cela est possible, à un travail de jour pour lequel ils sont aptes.
2. L'évaluation gratuite de santé visée au paragraphe 1, point a), doit respecter le secret médical.
3. L'évaluation gratuite de santé visée au paragraphe 1, point a), peut faire partie d'un système national de santé.



Article 10

Garanties pour travail en période nocturne

Les États membres peuvent subordonner le travail de certaines catégories de travailleurs de nuit à certaines garanties, dans des conditions fixées par les législations et/ou pratiques nationales, pour des travailleurs qui courent un risque de sécurité ou de santé lié au travail durant la période nocturne.

Article 11

Information en cas de recours régulier aux travailleurs de nuit

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que l'employeur qui a régulièrement recours à des travailleurs de nuit informe de ce fait les autorités compétentes, sur leur demande.

Article 12

Protection en matière de sécurité et de santé

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que:

- a) les travailleurs de nuit et les travailleurs postés bénéficient d'un niveau de protection en matière de sécurité et de santé, adapté à la nature de leur travail;
- b) les services ou moyens appropriés de protection et de prévention en matière de sécurité et de santé des travailleurs de nuit et des travailleurs postés soient équivalents à ceux applicables aux autres travailleurs et soient disponibles à tout moment.

Article 13

Rythme de travail

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que l'employeur qui envisage d'organiser le travail selon un certain rythme tienne compte du principe général de l'adaptation du travail à l'homme, notamment en vue d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé en fonction du type d'activité et des exigences en matière de sécurité et de santé, particulièrement en ce qui concerne les pauses pendant le temps de travail.

CHAPITRE 4

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 14

Dispositions communautaires plus spécifiques

La présente directive ne s'applique pas dans la mesure où d'autres instruments communautaires contiennent des prescriptions plus spécifiques en matière d'aménagement du temps de travail concernant certaines occupations ou activités professionnelles.

Article 15

Dispositions plus favorables

La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ou de favoriser ou de permettre l'application de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Article 16

Périodes de référence

Les États membres peuvent prévoir:

- a) pour l'application de l'article 5 (repos hebdomadaire), une période de référence ne dépassant pas quatorze jours;
- b) pour l'application de l'article 6 (durée maximale hebdomadaire de travail), une période de référence ne dépassant pas quatre mois.

Les périodes de congé annuel payé, accordé conformément à l'article 7, et les périodes de congé de maladie ne sont pas prises en compte ou sont neutres pour le calcul de la moyenne;

- c) pour l'application de l'article 8 (durée du travail de nuit), une période de référence définie après consultation des partenaires sociaux ou par des conventions collectives ou accords conclus au niveau national ou régional entre partenaires sociaux.

Si la période minimale de repos hebdomadaire de vingt-quatre heures exigée par l'article 5 tombe dans cette période de référence, elle n'est pas prise en compte pour le calcul de la moyenne.

(. . .)

CHAPITRE 5

DÉROGATIONS ET EXCEPTIONS

Article 17

Dérogations

1. Dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, les États membres peuvent déroger aux articles 3 à 6, 8 et 16 lorsque la durée du temps de travail, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, n'est pas mesurée et/ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes, et notamment lorsqu'il s'agit:
 - a) de cadres dirigeants ou d'autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome;
 - b) de main-d'œuvre familiale, ou
 - c) de travailleurs dans le domaine liturgique des églises et des communautés religieuses.



(---)

Article 24

Rapports

1. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions de droit interne qu'ils ont déjà adoptées ou qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

2. Les États membres font rapport à la Commission tous les cinq ans sur la mise en œuvre pratique des dispositions de la présente directive, en indiquant les points de vue des partenaires sociaux.

La Commission en informe le Parlement européen, le Conseil, le Comité économique et social européen et le comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail.

3. À partir du 23 novembre 1996, la Commission présente tous les cinq ans au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen un rapport sur la mise en œuvre de la présente directive en tenant compte des articles 22 et 23 et des paragraphes 1 et 2 du présent article.

Article 25

Examen du fonctionnement des dispositions en ce qui concerne les travailleurs à bord de navires de pêche en mer

Au plus tard le 1^{er} août 2009, la Commission, après avoir consulté les États membres et les partenaires sociaux au niveau européen, examine le fonctionnement des dispositions en ce qui concerne les travailleurs à bord de navires de pêche en mer et vérifie en particulier si ces dispositions sont toujours appropriées, notamment pour ce qui est de la santé et de la sécurité, en vue de présenter au besoin les modifications appropriées.

Article 26

Examen du fonctionnement des dispositions en ce qui concerne les travailleurs du secteur du transport de voyageurs

Au plus tard le 1^{er} août 2005, et après avoir consulté les États membres, les employeurs et les travailleurs au niveau européen, la Commission examine le fonctionnement de ces dispositions en ce qui concerne les travailleurs du secteur du transport de voyageurs sur des services de transport urbain régulier, afin de présenter au besoin les modifications appropriées afin d'assurer une approche cohérente et adaptée dans ce secteur.

Article 27

Abrogation

1. La directive 93/104/CE (telle que modifiée par la directive figurant à l'annexe I, partie A) est abrogée, sans préjudice des obligations des États membres en ce qui concerne les délais de transposition figurant à l'annexe I, partie B.

2. Les références faites à la directive abrogée s'entendent comme faites à la présente directive et sont à lire selon le tableau de correspondance figurant à l'annexe II.

Article 28

Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le 2 août 2004.

Article 29

Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le 4 novembre 2003.

Par le Parlement européen

Le président

P. COX

Par le Conseil

Le président

G. TREMONTI

(EU) UE/SOCIAL: LA COMMISSION PROPOSE À LA COUR DE JUSTICE UNE ASTREINTE (142.425 EUROS PAR JOUR) À LA FRANCE QUI CONTINUE À INTERDIRE LE TRAVAIL DE NUIT POUR LES FEMMES

Bruxelles, 21/04/1999 (Agence Europe) – La Commission européenne propose à la Cour de Justice, sur base de l'art.171 du Traité CE, d'imposer une astreinte journalière de 142.425 euros à la France pour non-exécution de l'arrêt de la Cour de Justice du 13 mars 1997 sur le travail de nuit des femmes et pour non-respect de la directive CE de 1976 sur l'égalité des sexes dans les conditions de travail et dans l'accès à l'emploi. La France a maintenu l'interdiction du travail de nuit pour les femmes, alors qu'il est permis pour les hommes. Une amende journalière assez légère, selon la Commission parce que la France n'applique pas en fait cette législation sur le terrain même si elle ne l'a jamais résiliée; le montant de l'astreinte proposée a été fixé selon des règles précises qui se réfèrent à la gravité de l'infraction, sa durée et au PNB de l'Etat concerné. Dans ce cas-ci, il s'agit de la violation d'une législation secondaire, à savoir la directive CE de 1976 et donc il n'y a pas eu infraction directe d'un article du traité.

La Commission a estimé que la France n'a pas pris les mesures que comporte l'exécution de l'arrêt de la Cour, suite auquel elle avait adressé aux autorités françaises une lettre de mise en demeure le 20 janvier 1998 ainsi qu'un avis motivé le 29 juillet. Les autorités françaises n'ont toutefois transmis à la Commission aucun calendrier quant à une modification pertinente de leur législation visant à rendre celle-ci compatible avec le droit communautaire (voir EUROPE du 10 juillet 1998, du 20 décembre 1997 et du 19 juillet 1996).

Travail posté et travail de nuit

XIV^e Symposium international

Wiesensteig (RFA), 13-17 septembre 1999

Organisée par le Professeur Peter Knauth de l'Université de Karlsruhe, cette manifestation était résolument tournée vers le futur. Ce congrès du « Travail posté et 21^e siècle » a réuni de nombreux chercheurs et experts de disciplines aussi variées que médecine du travail, ergonomie, santé publique, chronobiologie, psychologie, anthropologie et physiologie appliquées au travail, ainsi que des représentants de l'industrie.

Les thèmes majeurs abordés portaient sur : l'extension des horaires flexibles face à une demande d'augmentation de la productivité de la part des employeurs ; les problèmes de fatigue, d'erreurs et d'accidents liés au travail en équipes ; le retentissement des horaires irréguliers sur la santé et la vie sociale et familiale ; l'ensemble des facteurs interactifs impliqués dans l'organisation du travail et modulant la charge physique et mentale, ainsi que l'influence des salariés eux-mêmes sur l'aménagement de leur temps de travail.

Nouveaux concepts d'aménagement du temps de travail

Le développement rapide de nouvelles technologies, joint à la compétitivité sans merci des firmes, induit une grande diversité des rythmes de travail et donne lieu actuellement à un foisonnement de nouveaux systèmes de travail posté basés sur qualification et flexibilité.

P. Knauth a présenté cinq modèles d'aménagement du temps de travail développés par son équipe et introduits récemment dans divers secteurs :

• dans l'industrie chimique,

il s'agit de faire face à court terme aux multiples demandes des consommateurs, avec en contrepartie une très grande flexibilité individuelle des horaires de travail et de repos ;

• dans la vente au détail

le propriétaire d'un magasin de sport a ainsi été capable d'étendre les heures d'ouverture sans recrutement supplémentaire, en augmentant la qualification

de ses employés et en leur déléguant la responsabilité du temps de travail ;

• annualisation du temps de travail,

celle-ci est plus adaptée à un personnel ayant un relatif libre choix de son temps (salariés très jeunes, ou au contraire plus âgés, ayant moins de contraintes d'organisation de la vie familiale et de gestion de leur temps ;

• fixation des horaires de travail par les salariés

ceci leur a permis une meilleure gestion de leurs vies professionnelle et privée. Ce modèle couplé à un bonus basé sur le rapport « heures produites/présence des employés » réunit plusieurs avantages pour l'employeur comme livraison à l'heure, augmentation de la productivité, réduction des heures supplémentaires et responsabilisation des salariés ;

• introduction d'une variable temps de travail basée sur la confiance

cet aménagement du temps de travail a permis un meilleur ajustement aux demandes des consommateurs, a renforcé la motivation des employés et a contribué au développement d'une culture d'entreprise. Les salariés ont eu une plus grande satisfaction au travail et une meilleure adéquation entre profession et vie privée. En outre, ce nouveau modèle a eu un effet positif sur l'emploi.

C.M. POISSONET,
M VÉRON (*)

(*) Service de médecine
du travail, Groupe hos-
pitalier Pitié-Salpêtrière,
AP-HP, Paris.

(INRS)

Documents
pour le médéon
du travail
N° 81
1^{er} trimestre 2000

XII

L'introduction de nouveaux systèmes d'aménagement du temps de travail n'est pas toujours facile à réaliser et nécessite l'adhésion de tous les partenaires impliqués. C'est pourquoi, P. Knauth a rappelé les conditions nécessaires à l'introduction de systèmes d'horaires flexibles, qui ne doivent pas dépasser la durée légale de 10 heures par jour en Allemagne :

- adhésion de la direction au projet,
- diffusion précoce et complète de l'information,
- participation des employés,
- participation du comité d'entreprise,
- temps suffisant alloué pour le projet,
- création d'un groupe de travail,
- formation des cadres et des employés,
- « leadership » adéquat,
- systématisation des procédures,
- contrôle des effets,
- délibération et vote à la fin de la période d'essai pilote.

D'autres modèles, expérimentés en Suisse, ont été décrits par E. Ulich (Institute for Work Research Organizational Consultancy, Zurich, Suisse).

Le modèle « Solidarité » a ainsi été testé dans les Postes suisses avec succès, ainsi que dans les hôpitaux du Canton de Zurich. Ce système suppose que des groupes de trois salariés réduisent leur temps de travail de 25 % afin de permettre l'embauche d'une quatrième personne, jusque-là au chômage.

Un autre modèle, dit du « relais », permet la réinsertion des travailleurs âgés, sur les mêmes principes.

Tous ces systèmes s'appuient sur les recommandations gouvernementales suisses :

- encouragement du travail à temps partiel en réduisant les catégories professionnelles,
- crédit de temps libre au lieu de paiement pour les heures supplémentaires et primes pour les conditions de travail difficiles,
- réduction du temps de travail en cas de risque de licenciements comme alternative ou comme première étape d'un plan avec indemnités de licenciement,
- crédits de temps, prévus en remplacement des heures supplémentaires payées.

Quel que soit le système choisi, un salaire minimum doit être garanti, permettant un mode de vie décent et une retraite suffisante.

H. Homeber (Directeur du personnel de Bahlsen K.G., Hanovre, Allemagne) a donné plusieurs exemples d'aménagement réussis du travail à temps partiel (90 %, 60 % ou 80 %) pour les cadres.

Enfin, des expériences très originales sur la mise en place depuis 1992 de nouveaux roulements en milieu hospitalier (G. Merten, Bielefeld Clinics, Allemagne) et dans le transport public local (P.C. Gauderer, Institute for Industrial Production, Université de Karlsruhe) ont été décrites.

En milieu hospitalier, ces roulements ont pu être mis en place après une formation des personnels leur permettant de développer des stratégies et de nouvelles méthodes pour améliorer leurs horaires de travail. Cette mise en place a duré trois ans. Après plusieurs années d'expérience, ces nouveaux roulements ont amélioré l'adaptation des équipes aux besoins des patients. Les souhaits des employés sont mieux pris en considération et le temps partiel est plus facilement accordé. Ces derniers modèles ont été implantés avec succès à la demande des employés et avec l'accord des syndicats.

Vigilance, fatigue et accidents : nouvelles données

Plusieurs études ont montré que les accidents étaient étroitement liés à la somnolence, notamment pour la circulation routière et maritime. Or, les conclusions de ces études doivent être tempérées par de nouvelles données provenant de l'industrie (T. Akerstedt et al., Institute for Psychological Medicine et Karolinska Institute, Stockholm, Suède).

Premièrement, la somnolence doit être bien définie, alors que la plupart du temps elle est indirectement admise du fait de la durée du travail posté, de la monotonie des tâches, ou de la présence d'insomnie.

Deuxièmement, une performance élevée est obtenue chez le travailleur de nuit comme en témoigne le tracé de l'EEG qui ne montre pas d'ondes de sommeil, en dépit d'une sensation subjective d'endormissement. La raison peut en être due aux effets dits « de masque » que sont les interactions sociales, les tâches de la vie courante et la consommation de café. On peut donc émettre l'hypothèse que la somnolence au cours du travail de nuit a un faible impact sur la performance régulière et n'en induit que rarement la chute par une monotonie accrue des tâches ou un sommeil antérieurement perturbé.

Troisièmement, il est possible que des différences inter-individuelles puissent influencer la survenue des accidents. Les auteurs ont analysé la relation entre les

INRS

Documents
pour le médecin
du travail
N° 81

1^{er} trimestre 2000

XII

accidents auto-rapportés et les variables sommeil/éveil dans trois études réalisées sur trois sites industriels (industrie automobile, construction et centrale thermique). Les comparaisons des groupes avec accident et sans accident et les analyses par régression multiple ont montré que les variables de base comme l'âge ou le sexe avaient peu de poids sur les accidents, que la somnolence ou l'ensommeillement au travail avaient une relation limitée, alors que l'élément prédictif majeur fortement corrélé était les difficultés d'éveil et la sensation de n'être pas dispos au réveil. La somnolence ne semble donc plus être un facteur déterminant de la survenue d'accidents.

Le même groupe de recherche (G. Kecklund, T. Akerstedt et coll.) a comparé le retentissement d'une semaine de travail de 84 heures (équipes en 12 h x 7 jours) avec celle de 40 heures (équipes en 8 h x 5 jours) concernant sommeil, fatigue et somnolence, chez 42 salariés employés à la construction d'un pont. Ils ont recherché en particulier si la fatigue, la somnolence et le besoin de sommeil s'accumulaient au cours de cette semaine de travail avec amplitude horaire de 12 heures et quel était le temps de récupération après une telle semaine de sept jours travaillés. Leurs résultats montrent que dans ce groupe de salariés, la somnolence mesurée par l'échelle de Karolinska est plus accentuée le soir, mais non la fatigue physique ni la durée du sommeil pendant la semaine de 84 heures comparées au groupe ayant travaillé 40 heures. En revanche, la durée du sommeil était plus longue pendant les deux premiers jours de repos et le degré de fatigue et de somnolence plus élevé le premier jour de repos dans le groupe ayant travaillé 84 heures. Dans l'ensemble, ce groupe a mis entre trois et cinq jours de repos pour récupérer complètement de sa fatigue et de sa somnolence. Ainsi, des semaines de travail étendues, au-delà de 80 heures dans le cas étudié, font présager, par les hauts niveaux de fatigue qu'elles engendrent le premier jour de repos, une insuffisance de récupération tout au long de la semaine de travail. Parallèlement, chez les travailleurs en 84 heures des taux sanguins plus élevés de mélatonine ont été trouvés, par rapport au groupe travaillant 40 heures, tandis que les marqueurs de stress (cortisol, prolactine, testostérone et cholestérol) étaient augmentés le premier jour de travail, dans les deux groupes.

Retentissement des horaires irréguliers sur la santé

Une étude à grande échelle sur la santé a été conduite en 1996-97 en Ontario (Canada). Elle a porté sur 36 892 résidents âgés de 12 ans et plus, représentatifs de la population totale de cet Etat. Parmi eux, 14 406 hommes et femmes travailleurs actifs âgés de 20 à 64 ans ont fait l'objet d'une analyse comparant les effets sur la santé du travail posté (travail de nuit ou d'après-midi réguliers, rotations ou horaires irréguliers) avec le travail de jour régulier (J. Beyers, Subdury and District Health Unit, PHRED Division, Subdury, R.J. Heslegrave, Saint-Michael's Hospital, Toronto, et coll., Canada). Par rapport aux travailleurs de jour, les travailleurs postés sont le plus souvent des hommes (67 % versus 58 %), jeunes, entre 20 et 44 ans (70 % versus 65 %), moins éduqués (39 % versus 48 %), plus susceptibles d'avoir des revenus plus bas (4 % versus 3 %) et moins susceptibles d'être sédentaires. L'analyse statistique a montré des différences significatives entre les deux groupes, les travailleurs postés ayant un poids plus important (mesuré par l'indice de corpulence poids/taille²), une consommation de tabac et d'alcool plus élevée, et un pourcentage plus important d'accidents de travail, de bronchites et de lombalgies, ceci indépendamment de l'âge et du sexe.

Actuellement, sont décrits de nouveaux désordres pour les horaires postés ou le travail de nuit, avec notamment chez la femme des troubles de la reproduction et des interférences entre stress et activité hormonale. Ces résultats confirment le rôle nocif du travail posté sur la santé, déjà largement documenté dans la littérature. D'autres effets sur la fonction cardiaque ont été rapportés. Le travail posté semble augmenter le risque de maladie cardio-vasculaire, mais les résultats des études sont très hétérogènes. Un travail récent, comparant le personnel médical et non médical d'un grand hôpital parisien en horaires réguliers de jour et celui travaillant de nuit, n'a pas retrouvé de risque cardio-vasculaire plus important chez le personnel de nuit (C.M. Poissonnet et M. Véron, Service de Médecine du travail, Groupe hospitalier Pitié-Salpêtrière, Paris). L'allongement de la durée du travail en 12 heures, comparé au travail en 9 heures, entraîne par ailleurs plus de défauts d'attention et de risques d'accidents. Les rotations en 12 heures étaient également moins bien supportées chez les sujets plus âgés ($43,9 \pm 6,8$ ans) que chez les plus jeunes ($21,2 \pm 2,7$ ans) (K. Reid, University of Adelaide, et D. Dawson, University of South Australia, Center for Sleep Research, TQEH, Woodville).

(INRS)

Documents
pour le médecin
du travail
N° 81
1^{er} trimestre 2000

XII

La figure 1, empruntée à G. Costa de l'Université de Vérone, présente une synthèse des effets à court et à long terme du travail posté sur la santé ainsi que les facteurs extraprofessionnels susceptibles d'interférer.

Au cours de ce congrès, un large débat a eu lieu sur la nécessité d'entrecouper les périodes de travail de repos compensateurs. Les interventions à la fois

sérieuses mais pleines d'humour de K. Kogi (Institute for Science of Labour, Kawasaki, Japon) et de D. Tepas (University of Connecticut, Transportation Institute, Storrs, Etats-Unis) ont su convaincre l'auditoire de l'importance de la sieste, qui, loin d'être pathologique, paraît refléter une capacité d'adaptation anti-stress et constitue une phase intermédiaire entre activité et repos.

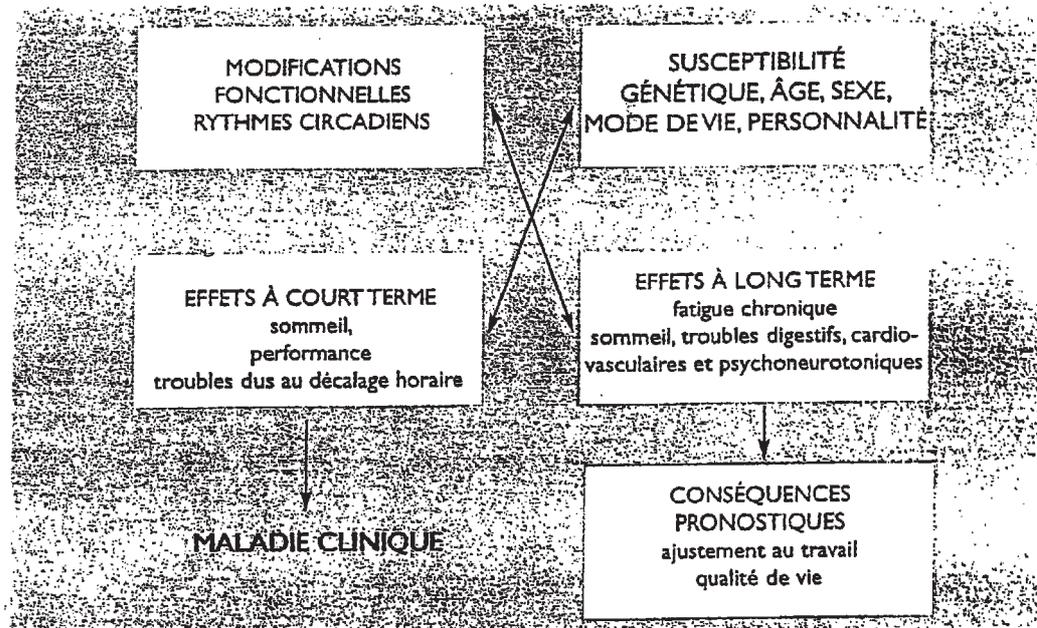


Fig. 1. Effets du travail posté sur la santé (d'après G. Costa, University of Verona, Department of Medicine and Public Health, Vérone, Italie)



Santé

Le travail de nuit est cancérigène

LE TRAVAIL DE NUIT (infirmières, hôtesses de l'air) qui concerne environ un actif sur cinq, en Europe et aux Etats-Unis, est classé comme « probablement cancérigène » par le Centre international de recherche sur le cancer (Circ), agence cancer de l'Organisation mondiale de la santé (OMS).

Le Circ publie ses travaux dans le numéro de décembre de la revue médicale britannique « The Lancet Oncology ». « Le travail de nuit posté, c'est-à-dire avec des alternances irrégulières de périodes de travail jour-nuit (type 3-8) ou bien sur une semaine avec repos le week-end passé en famille par exemple, qui perturbe l'horloge biologique, se retrouve ainsi dans la même catégorie que d'autres cancérigènes probables comme les émanations des moteurs diesel ou d'autres substances (les pyralènes, le trichloréthylène, certains pesticides...) ou encore les rayons ultraviolets, le plomb des peintures anciennes et des vieux tuyaux d'eau », explique Vincent Coghiano, épidémiologiste au Circ.



POINT DE VUE

Le travail de nuit des femmes se développe au détriment de leur santé

BÉATRICE BARTHE
ENSEIGNANTE-CHERCHEUR EN ERGONOMIE,
UNIVERSITÉ TOULOUSE-2 LE MIRAIL



Le travail de nuit poursuit sa diffusion. Il entraîne dans sa course le travail du soir et celui de fin de semaine, la majorité

des salarié(e)s concerné(e)s cumulent bien souvent ces trois formes d'horaires. En France, 13 % des salariés travaillaient la nuit en 1991 ; en 2002, ils étaient 14,3 % (1). Toujours en 1991, les femmes représentaient un cinquième des travailleurs de nuit ; actuellement elles en constituent le quart. Les mêmes tendances s'observent pour le travail du soir (entre 20 heures et minuit) et le travail de fin de semaine : la pratique de ces horaires

s'accroît, et ce de manière plus sensible chez les femmes que chez les hommes. Depuis 2001, la levée de l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie participe de ce phénomène (même si elles sont dix fois plus nombreuses à travailler la nuit dans les services). Par ailleurs, les nouvelles formes d'organisation du travail favorisent les journées longues, le travail de nuit et la flexibilité des horaires.

Fragilisées. Or, parmi les différentes populations concernées par les horaires atypiques ou asociaux de travail, les femmes font partie des plus fragilisées. Malgré les évolutions sociales et une disparité sexuelle qui tend peu à peu à se réduire, elles continuent d'assumer la majeure partie des responsabilités familiales et domestiques. Pour les femmes qui travaillent, la conciliation entre la sphère du travail rémunéré et la sphère domestique et familiale,

déjà difficile, peut s'avérer encore plus ardue si leurs horaires de travail débordent des horaires dits « normaux ». Et, lorsque cette conciliation est possible, c'est bien souvent au détriment du sommeil. C'est l'exemple de l'aide soignante ou de l'infirmière qui « choisit » de travailler de nuit pour participer au lever et/ou au coucher de ses enfants, pouvoir les amener à l'école, être présente lors des repas, etc. Comment dans ses conditions trouver du temps pour récupérer ? D'autant que, dans bien des cas, les horaires asociaux se doublent d'une flexibilité et d'une imprévisibilité accrues.

Épuisement et stress. Il est clairement établi que le travail en horaires atypiques, et plus particulièrement en horaires alternants et de nuit, a des effets déploraables sur la santé des femmes (comme sur celles des hommes) : pathologies digestives, altérations

du sommeil, troubles nerveux, etc. Si l'organisation du travail n'offre de surcroît aucun moyen pour gérer les incidences des horaires de travail sur la vie des salariées, la gestion de la double journée de travail peut amener les femmes à avoir le sentiment de ne pouvoir répondre ni aux attentes professionnelles ni aux attentes familiales. Avec à la clé des effets sur la santé en termes d'épuisement, d'angoisse et de stress. L'idée n'est pas d'aménager a priori de façon différenciée la gestion des horaires pour les hommes et les femmes. Mais il convient de prendre en compte les imbrications entre les horaires de travail et la gestion de la vie familiale, ainsi que les conflits qui peuvent en résulter, si on souhaite enrichir les perspectives en matière d'amélioration des conditions de travail.

(1) Travail de nuit et du soir depuis 10 ans, DARES, octobre 2005.



Kiabi recule à Toulouse

Soldes. La mobilisation des syndicats a empêché la direction d'ouvrir ses magasins toulousains entre minuit et deux heures.

**TOULOUSE (HAUTE-GARONNE),
CORRESPONDANCE PARTICULIÈRE.**

La période des soldes s'ouvrait officiellement hier mercredi. Pour ne pas perdre une minute, la direction générale des magasins de vêtements Kiabi avait décidé, dans de nombreuses villes de France, d'ouvrir leurs établissements dès 0 heure. Une vaste campagne publicitaire nationale annonçait l'événement. La direction espérait que, dès le douzième coup de minuit, les quelque 90 magasins tourneraient à plein régime pendant deux tours d'horloge. De 0 à 2 heures du matin: les nouveaux horaires de travail chez Kiabi!

Les visées de la direction, qui ont suscité une levée de boucliers, ont été mises en échec à Toulouse, où Kiabi possède trois établissements. Dans la Ville rose, le coup de pub a tourné court: les magasins sont restés fermés. Pour les syndicats CFDT et CGT, très mobilisés contre ce projet, il n'est pas question d'accepter le travail de nuit ni l'engrenage de la déréglementation. La direction départementale du travail avait émis un avis défavorable à l'ouverture nocturne des trois sites Kiabi de Toulouse.

La mobilisation syndicale est allée crescendo tout au long de la journée de mardi. La CGT commerce, pour qui une telle ouverture aurait été « un véritable scandale », a tiré la sonnette d'alarme. Au fil des heures, des syndiqués CGT de toutes les fédérations, y compris du secteur public, ont fait savoir qu'ils étaient prêts à se mobiliser pour empêcher ce recul social. Catherine Lauthier,

secrétaire générale de la CGT commerce en Haute-Garonne, explique que son syndicat n'avait nullement l'intention de céder: « Nous avons demandé que des inspecteurs du travail se rendent sur place pour établir un constat. Si les magasins avaient ouvert leurs portes, nous nous serions constitués partie civile. »

De son côté, la direction toulousaine de Kiabi considère, à l'encontre de l'inspection du travail, que cette ou-

verture nocturne programmée n'était pas concernée par les textes officiels sur le travail de nuit. Et la direction fait remarquer que seuls les salariés volontaires auraient pris leur service. Un argument que réfute Evelyne Ramirez, salariée et syndicaliste CFDT: « Dans l'entreprise, la direction impose des emplois à temps partiel. Et nous ne percevons pas de treizième mois. Nos salaires sont donc très bas: 600 à 700 euros par mois. Il y a ainsi une pression économique pour que les salariés acceptent d'effectuer des heures complémentaires de nuit, 80% du personnel de Kiabi est féminin. Beaucoup de ces femmes élèvent seules leurs enfants et n'ont pas d'autre possibilité que d'accepter le travail de nuit. » Au risque de bouleverser leur vie familiale.

Pour les syndicats, ce conflit cache des enjeux importants: « Si on accepte l'ouverture de nuit chez Kiabi, d'autres enseignes vont s'engouffrer dans la brèche », prévient Evelyne Ramirez. À ses yeux, il s'agit d'un problème de société qui concerne aussi les consommateurs: « Faut-il acheter deminuit à 2 heures du matin

pour réaliser de bonnes affaires? » La CGT note que l'amplitude d'ouverture des magasins toulousains approche déjà les 70 heures par semaine, ce qui laisse le temps d'effectuer ses emplettes. Mardi vers

18 heures, alors que les syndicats CFDT et CGT s'apprétaient à se rencontrer pour coordonner leurs actions, ceux-ci apprenaient que la direction toulousaine de Kiabi renonçait à ouvrir ses magasins à minuit. Éric Bazille, directeur du site de Toulouse-Gramont, explique cette décision: « Nous voulions garantir la sécurité de notre personnel et de nos clients et ne pas risquer d'échauffourée. Notre but était de faire une opération commerciale, pas une guerre avec les syndicats. » Selon Éric Bazille, « 40% du personnel du magasin de Gramont, soit une petite dizaine de salariés, avaient accepté de travailler deux heures dans la nuit de mardi à mercredi. Ils seront dédommagés et n'y perdront rien. »

À minuit, Evelyne Ramirez et ses camarades de la CFDT étaient néanmoins présents devant les magasins pour distribuer des tracts aux clients étonnés de trouver le rideau baissé. Hier matin, la syndicaliste exprimait son incompréhension après avoir vu à la télé les consommateurs s'engouffrant de nuit dans les magasins Kiabi de Lille. Mais la situation à Toulouse lui redonnait le sourire. Elle venait d'apprendre que les sites de Bayonne et Vannes n'avaient pas ouvert eux non plus: « La mobilisation a porté ses fruits. »

BRUNO VINCENS

Jurisprudence-Hebdo

Travail-Sécurité sociale

TRAVAIL DE NUIT

A2

Nouvelle définition du travail de nuit sans influence sur les majorations salariales conventionnelles

La définition du travail de nuit prévue par l'article L. 213-1-1 du Code du travail n'a pas pour effet de modifier les conditions d'attribution de la compensation salariale du travail de nuit fixées par une convention collective, alors même qu'elles ne prendraient pas en compte la totalité des heures entre 21 heures et 6 heures.

Cass. soc., 21 juin 2006
nos 05-42.307 à 05-42.318
M^{mes} Bellaouira c/Auchan France

Sur le moyen unique commun aux pourvois :

Attendu que M^{me} Bellaouira et 11 autres salariés de la société Auchan France, qui percevaient une majoration salariale pour les heures de nuit effectuées entre 22 heures et 5 heures conformément à l'article 24 de la convention collective du commerce à prédominance alimentaire, ont saisi la juridiction prud'homale de demandes de paiement de compléments de majorations salariales et de congés payés afférents pour les heures effectuées entre 21 heures-22 heures et 5 heures-6 heures pendant la période du 10 mai 2001 au 31 août 2002, en se fondant sur la nouvelle définition du travail de nuit donnée par l'article L. 213-1-1 dans sa rédaction issue de la loi du 9 mai 2001 ;

Attendu que les salariés font grief aux jugements attaqués (conseil de prud'hommes de Nancy, 14 mars 2005) de les avoir déboutés de leurs demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que le salarié est en droit de bénéficier des compensations pécuniaires prévues par la convention collective, plus favorable que la loi, dès lors qu'il travaille, même occasionnellement, dans la période horaire correspondant à la définition légale du travail de nuit ; qu'en prenant en considération le fait que le salarié n'avait pas le statut de travailleur de nuit, le conseil de prud'hommes a violé par refus d'application l'article L. 213-1-1 du Code du travail et l'article 24 de la convention collective du commerce à prédominance alimentaire alors applicable ;

2°/ que la nouvelle définition du travail de nuit résultant de la loi du 9 mai 2001 devait s'appliquer immédiatement, à raison de son caractère d'ordre public, en sorte que les compensations pécuniaires prévues par la convention collective, plus favorable que la loi, devaient aussi s'appliquer immédiatement ; qu'en refusant d'appliquer les dispositions conventionnelles à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 9 mai 2001, le conseil de prud'hommes a violé l'article L. 213-1-1 du Code du travail et l'article 24 de la convention collective du commerce à prédominance alimentaire alors applicable ;

3°/ que les salariés avaient fait valoir que les dispositions de la convention collective prévoyant la caducité venaient dénonciation au sens de l'article L. 132-8 du Code du travail ; qu'elles continuaient de produire effet pendant un an à l'expiration du délai de préavis et qu'en l'absence de nouvel accord conclu dans ce délai, les salariés conserveraient les avantages individuels qu'ils avaient acquis ; qu'en ne recherchant pas, comme il y était invité, si les salariés ne continuaient pas, dans ces conditions, à bénéficier après le 9 mai 2001 des majorations salariales étendues à la nouvelle plage horaire définissant le travail de nuit, le conseil de prud'hommes a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L. 132-8 du Code du travail et 24 de la convention collective ;

Mais attendu qu'aux termes des articles L. 213-1-1, L. 213-2 et L. 213-4 du Code du travail issus de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, la contrepartie dont doivent obligatoirement bénéficier les travailleurs de nuit, au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés, doit être prévue sous forme de repos compensateur, à laquelle peut s'ajouter, le cas échéant, une compensation salariale ; qu'il en résulte que la définition du travail de nuit prévue par l'article L. 213-1-1 du Code du travail n'a pas pour effet de modifier les conditions d'attribution de la compensation salariale fixées par une convention collective pour le travail de nuit, alors même qu'elles ne prendraient pas en compte la totalité des heures entre 21 heures et 6 heures ; que dès lors, les salariés ne pouvaient prétendre à des compléments de majorations pour les heures comprises entre 21 heures et 22 heures et entre 5 heures et 6 heures ; qu'ainsi, le moyen ne peut être accueilli ;

Cass. soc., 21 juin 2006
nos 05-42.073, 05-42.075, 05-42.083
M. Vanackene c/Assedic
de Provence-Alpes-Côte d'Azur

Sur le moyen unique commun aux pourvois :

Vu les articles L. 213-1-1, L. 213-2 et L. 213-4 du Code du travail, ensemble les articles 24 de la convention collective nationale du commerce à prédominance alimentaire et 5-12 de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ;

Attendu qu'aux termes des trois premiers de ces articles, la contrepartie dont doivent obligatoirement bénéficier les travailleurs de nuit, au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés, doit être prévue sous forme de repos compensateur, à laquelle peut s'ajouter, le cas échéant, une compensation salariale ; d'où il résulte que la définition du travail de nuit prévue par l'article L. 213-1-1 du Code du travail n'a pas pour effet de modifier les conditions d'attribution de la compensation salariale du travail de nuit fixées par une convention collective, alors même qu'elles ne prendraient pas en compte la totalité des heures entre

21 heures et 6 heures ; qu'enfin ces articles n'instituent pas une obligation de négocier des contreparties salariales au travail de nuit dans un délai d'un an ;

Attendu que l'article 24 de la convention collective nationale du commerce à prédominance alimentaire du 27 mai 1969 stipule « Est réputé travail de nuit le travail accompli entre 22 h et 5 h du matin. Tout salarié travaillant habituellement de nuit aura droit à une majoration de 20 % du salaire de base. Tout salarié travaillant occasionnellement de nuit aura droit à une majoration de 30 % de son salaire de base. Dans le cas où des dispositions législatives, réglementaires ou préfectorales interviendraient, soit pour donner une autre définition du travail de nuit, soit pour imposer ce travail, les stipulations du présent article deviendraient caduques et devraient faire l'objet d'un nouvel examen » ; que la loi du 9 mai 2001 a défini le travail de nuit comme celui exécuté de 21 heures à 6 heures du matin ; que l'article 5.12 de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2002, applicable le 1^{er} septembre 2002 après son extension, stipule « Est réputé travail de nuit le travail accompli entre 21 heures et 6 heures du matin. Les majorations ci-dessous sont dues pour les heures travaillées entre 22 heures et 5 heures du matin dans l'attente d'une modification conventionnelle du régime, du travail de nuit et de ses contreparties, qui interviendra avant le 1^{er} mai 2002 en application de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001. Tout salarié travaillant habituellement de nuit aura droit à une majoration de 20 % de son salaire de base. Tout salarié travaillant occasionnellement de nuit aura droit à une majoration de 30 % de son salaire de base » ; que les négociations relatives à ce nouveau régime conventionnel n'ont abouti que par la signature de l'avenant n° 5 du 26 novembre 2003 étendu le 7 mai 2004 ; que trois salariés, dont M. X..., employés par la société Base Intermarché de Brignoles, aux droits de laquelle vient la société ITM Logistique international, ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement d'un rappel de majorations de salaire pour travail de nuit portant sur les tranches horaires 21 heures-22 heures et 5 heures-6 heures à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi, soit le 10 mai 2001 ;

Attendu que pour ordonner l'application de la majoration de 20 % pour les heures de nuit effectuées entre 21 heures et 22 heures et entre 5 heures et 6 heures à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 9 mai 2001 jusqu'à la date d'application de l'avenant n° 5 de la convention collective et condamner la société à payer aux salariés une certaine somme au titre de ces majorations, la cour d'appel a relevé que l'article L. 213-1-1 du Code du travail, issu de la loi du 9 mai 2001, qui définit le travail de nuit comme celui exécuté entre 21 heures et 6 heures du matin est d'ordre public et donc d'application immédiate et que la majoration conventionnelle existante devait être appliquée sur la totalité des heures définies comme celles relevant du travail de nuit par l'article L. 213-1-1 du Code du travail, à défaut d'accord intervenu dans un délai d'un an ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que les articles 24 puis 5.12 des conventions collectives, qui ne prévoyaient de majorations salariales qu'entre 22 heures et 5 heures, restaient applicables pendant la période litigieuse, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

COMMENTAIRE

Les compensations salariales aux heures de nuit relèvent du domaine conventionnel. Et, sans revenir sur le caractère d'ordre public de la loi de 2001 qui a élargi la définition du travail de nuit, la chambre sociale décide, dans trois arrêts du 21 juin 2006 (dont deux sont publiés), de cantonner l'octroi des compensations salariales prévues par les conventions et accords collectifs aux seules heures de nuit qu'ils envisagent. Il s'agit là d'un revirement de jurisprudence, qui a le mérite de préserver la sécurité juridique de ces accords. Avec la loi du 9 mai 2001, l'amplitude du travail de nuit a

augmenté de deux heures. Est considéré comme travail de nuit le travail effectué entre 21 heures et 6 heures du matin, contre 22 heures-5 heures auparavant (C. trav., art. L. 213-1-1).

Cette extension du travail de nuit a mis en porte-à-faux les accords collectifs conclus antérieurement octroyant des compensations salariales sous forme de majorations de salaires pour les heures de nuit. Des salariés ont réclamé le paiement de ces majorations au titre du travail de nuit pour la tranche horaire 21 heures-22 heures et pour la tranche 5 heures-6 heures du matin.

Dans une première affaire jugée le 1^{er} octobre 2003, l'employeur a eu beau soutenir que le texte conventionnel n'accordait les majorations de salaires qu'au travail de nuit tel qu'il était défini à l'époque, et que l'accord prévoyait la caducité des contreparties en cas d'évolution de la définition du travail de nuit, il a été condamné à payer lesdites majorations. Pour la chambre sociale, « la cour d'appel a exactement décidé que la nouvelle définition du travail de nuit devait s'appliquer immédiatement, à raison de son caractère d'ordre public ». Et la Haute juridiction en a déduit que « les compensations pécuniaires prévues par l'accord collectif, plus favorable que la loi, devaient ainsi s'appliquer immédiatement » (Cass. soc., 1^{er} octobre 2003, n° 01-45.812F-D). La solution a été réaffirmée à plusieurs reprises (Cass. soc., 14 septembre 2005, n° 04-43.1644 ; Cass. soc., 14 décembre 2005, n° 03-44.587) dans des arrêts d'espèce, avant d'être consacrée dans une décision du 16 décembre 2005 publiée au Bulletin des arrêts de la Cour de cassation (Cass. soc., 16 décembre 2005, n° 04-46.741, Bull. n° 372).

Sa consécration aura été de courte durée : dans deux arrêts du 21 juin 2006, la Cour de cassation opère un revirement et s'en tient à une interprétation stricte des conventions et accords. Rendus à propos de la CCN du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, les arrêts considèrent non justifiée la demande des salariés qui réclamaient la majoration de 20 % prévue par la convention, pour les heures de travail effectuées entre 21 heures et 22 heures et entre 5 heures et 6 heures du matin. Les magistrats de la chambre sociale jugent que les dispositions conventionnelles sur le travail de nuit qui ne prévoyaient de majoration salariale qu'entre 22 heures et 5 heures restaient applicables après l'entrée en vigueur de la loi du 9 mai 2001. Le caractère d'ordre public de la loi de 2001 n'est pas remis en cause, mais ce caractère ne s'attache pas aux compensations salariales : « si l'obligation du repos compensateur constitue à l'évidence une disposition d'ordre public, ce n'est nullement le cas des majorations salariales et autres contreparties financières », a ainsi précisé l'avocat général Dominique Allix dans son avis (JCP Éd. S n° 26 du 27 juin 2006). Et pour cause : les dispositions de la loi nouvelle posent « le principe d'un repos compensateur obligatoire mais n'imposent pas de contreparties pécuniaires, celles-ci ne relevant, mais le cas échéant seulement, que du domaine conventionnel » (Dominique Allix). Les partenaires sociaux sont donc libres de prévoir ou non des compensations salariales et de déterminer, le cas échéant, la phase nocturne donnant droit à ces compensations.

Le revirement ainsi opéré contribue à la sécurité juridique des nombreux accords signés avant la loi de 2001 qui ont accordé des compensations salariales ; il contribue aussi à la sécurité juridique des avenants négociés dans la foulée de la loi qui n'ont pas pris en compte la totalité des heures entre 21 heures et 6 heures. Tel l'accord signé dans la branche du commerce de gros et de détail en novembre 2003 qui module les contreparties financières selon les heures de nuit et exclut toute contrepartie pour les heures effectuées entre 5 heures et 6 heures.

Rédaction d'une note de synthèse

Le 19^{ème} siècle, avec la révolution industrielle, a émergé le travail de nuit dans les usines dans des conditions de travail très difficiles. Pour mieux améliorer les conditions de travail des salariés, les gouvernements ont pris des mesures d'interdiction du travail de nuit pour protéger les salariés considérés comme étant les plus fragiles, notamment les femmes et les jeunes.

C'est ainsi que le travail de nuit a été interdit, en France, aux femmes, en 1872.

Mais cette idée de protéger la femme - également présente dans plusieurs conventions de l'OIT, n'était pas dénuée de discrimination, car il s'agissait également de affirmer le rôle social de la femme en tant que mère de famille.

Aujourd'hui, si des mesures de protection de la femme quant à sa fonction reproductrice sont nécessaires.

à la réalisation d'une égalité réelle entre les hommes et les femmes, les mentalités ont évolué et un rôle social spécifique assigné en fonction du sexe ne peut qu'être discriminatoire.

L'arrêt Stoeckel de la Cour de justice du 13 mars 1997 sur le travail de nuit des femmes et l'avis de la Commission européenne ont poussé la France à mettre fin à cette discrimination.

Au-delà de l'aspect discriminatoire, la loi du 9 mai 2001 et son décret d'application du 3 mai 2002 ont permis de réglementer le travail de nuit pour l'ensemble des travailleurs et non plus seulement pour des catégories spécifiques.

Le travail de nuit a des répercussions sur la santé des travailleurs. Il peut induire un manque de vigilance, une fatigue... et être à l'origine d'une accidentologie plus élevée que pour un travail de jour. C'est pourquoi le législateur a été particulièrement

attentif à cette question. des interdictions et restrictions devaient être remplacées par des protections nécessaires et proportionnées.

Ainsi, si le Code du Travail maintient certaines dispositions protectrices, notamment relatives aux femmes enceintes, il autorise également le travail de nuit des jeunes dans certains secteurs par le biais de dérogations. Le Code du Travail fixe désormais un cadre du travail de nuit. Il réaffirme des principes et garantit du travailleur concerné des contreparties de nature à garantir sa santé physique et mentale. (I)

Si le rôle de l'Etat, via l'inspection du Travail, est important, les partenaires sociaux sont véritablement le pivot du dispositif (II).

I La loi du 9 mai 2001 a posé des principes importants en matière de travail de nuit et a permis d'offrir de véritables garanties et contreparties à l'ensemble des travailleurs concernés.

Des principes d'autant plus importants qu'ils sont pragmatiques.

Depuis l'adoption de la loi du 9 mai 2001, l'article L213.1 du Code du Travail affirme le principe général

selon lequel le ^{travail} de nuit doit être exceptionnel.
Il doit, en effet, être justifié par la nécessité de
assurer la continuité de l'activité économique ou
des services d'utilité sociale.

Le caractère exceptionnel peut être justifié pour des
secteurs dans lesquels les activités s'exercent traditionnel-
lement, soit pour tout, soit en partie, de nuit. C'est le
cas des casinos, des hôpitaux... mais aussi de la
boulangerie, de la pâtisserie, de la restauration, des specta-
cles... - secteurs dans lesquels, d'ailleurs, depuis le décret
du 13 janvier 2006 - des jeunes travailleurs et apprentis
de moins de dix-huit peuvent désormais travailler de
nuit, par dérogation de l'inspecteur du travail et
sous certaines conditions. Cette possibilité de dérogation
reste encadrée et n'a pour unique finalité que d'amé-
liorer leur apprentissage en leur permettant de participer
à toutes les phases de leur future activité. Ainsi, un
apprenti pourra participer à un cycle complet de fabrica-
-tion de pain -

Pour les autres secteurs, le recours au travail de
nuit doit être lié à l'examen préalable des autres
possibilités d'aménagement du temps de travail. C'est
pourquoi, la mise en œuvre du travail de nuit ne fera
pas accord, lequel doit comporter la justification du

Travail de nuit.

des impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs sont essentiels et ne sauraient être suppléées par des critères de rentabilité économique. Et pour ceux, tous les salariés sont concernés par cette nouvelle législation, à l'exception du personnel roulant et navigant du secteur des transports.

C'est, également, la raison pour laquelle une protection particulière de la femme enceinte est maintenue, notamment concernant l'allocation perçue lorsque, de par son état, elle est dispensée de travail.

Cette prise en compte de l'ensemble des salariés a déjà permis une avancée concrète, grâce à l'accord sur le travail de nuit, du 24 juillet 2002, dans le travail temporaire. Les intérimaires bénéficient, désormais, d'une véritable égalité de traitement vis-à-vis des salariés permanents de l'entreprise utilisatrice.

B La définition du travailleur de nuit a
permis de lui offrir des garanties et de telles contreparties

de travail de nuit est défini comme tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures. Une autre période de neuf heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures - intégrant l'intervalle 24 heures - 15 heures - peut être prévue, mais exclusivement par accord de

blanche étendue, d'entreprise ou d'établissement.

Ainsi, le travailleur de nuit, dont les contours jusqu'à présent étaient flous, est désormais :

- soit le salarié qui travaille d'une façon régulière, au minimum trois heures et au moins deux fois par semaine pendant la période de nuit;

- soit le salarié qui accomplit au moins deux heures pendant :

- une période de référence fixée par accord;
- à défaut d'accord, ~~sur une~~ au moins deux cent soixante-dix heures de travail sur une période de douze mois consécutifs.

Le travailleur de nuit bénéficie de garanties qui, outre des durées maximales de travail sont fixées :

- la durée maximale quotidienne de travail est fixée à huit heures consécutives et un repos quotidien de 11 h est assuré à l'issue de la période de travail.

Par ailleurs, la durée maximale moyenne sur douze semaines consécutives est ramenée à 40 heures pour les travailleurs de nuit.

des contreparties les plus importantes accordées aux salariés, outre le fait qu'un salarié n'a le droit de refuser le travail de nuit, et le prise du repos compensatoire dans le souci de préserver sa santé.

Tout travail de nuit doit, en effet, donner lieu à un repos compensateur - qui peut se sur-ajouter à une compensation financière - mais qui, pour des raisons de santé, ne peut lui être substitué.

Le repos compensateur est également fixé par accord et, seulement en cas d'absence d'accord, par l'employeur.

L'obligation du repos compensateur est comme l'a rappelé récemment la Cour de cassation, par deux arrêts, en date du 21 juin 2006, "une disposition d'ordre public."

Par contre, comme l'a rappelé également la Haute Juridiction les contreparties financières ne sont pas d'ordre public et il revient aux partenaires sociaux de se saisir de cette question.

La santé physique et mentale des travailleurs de nuit fait également l'objet et, notamment, incite le législateur à renforcer les modalités de surveillance médicale.

Mais la mise en oeuvre du travail de nuit a été également l'opportunité d'accentuer le rôle des partenaires sociaux.

II des partenaires sociaux ont une importance prépondérante dans la mise en oeuvre du dispositif même si l'Etat, via l'inspection, apporte des garanties.

Et des partenaires sociaux sont les véritables acteurs de la mise en œuvre du travail de nuit.

La mise en place structurelle du travail de nuit dans une entreprise ou un établissement ou son extension à de nouvelles catégories de salariés sont subordonnées à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif. Cet accord peut être, soit un accord de branche étendu, soit un accord d'entreprise ou d'établissement.

L'accord collectif définit les types d'emplois susceptibles de faire l'objet d'un travail de nuit et des ^{autres} précises les justifications du recours au travail de nuit et la contre-partie sous forme de repos compensateur - déjà évoqué ci-dessus - :

- des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs ;
- des mesures destinées à faciliter l'articulation de la vie familiale des travailleurs avec une activité nocturne ainsi qu'à faciliter leur déplacements ;
- des mesures pour assurer l'effectivité de l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière de promotion ;
- et, enfin, l'accord doit organiser le temps de pause.

Les partenaires sociaux jouent un rôle d'autant plus actif qu'il est prévu des dérogations d'ordre conventionnel à certaines dispositions.

Il en est, ainsi, pour la définition d'une période de référence, pour la durée maximale quotidienne de travail qui peut, ainsi être portée de huit à douze heures, des dérogations "structurelles" à la durée maximale de 8 heures

Certaines négociations sont possibles par accord de branches étendu; d'autres par accord de branches ou d'entreprise.

- Résultent de l'accord de branches étendu:
 - la fixation du nombre minimal d'heures de travail de nuit ainsi que la période de référence;
 - la dérogation à la durée quotidienne de 8 heures;
 - et la dérogation à la durée hebdomadaire de 40 heures.
- Résultent de l'accord de branches ou d'entreprise:
 - la mise au place de travail de nuit "structurel" ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés;
 - une période de travail de nuit autre que 21^h - 6^h;
 - le repos compensateurs.

des conventions et accords conclus avant la loi du 9 mai 2001 ont dû être renégociés, mais comme il a été rappelé précédemment seuls les parts étendus par la

li; et notamment, le usage compensateur sont d'ordre public; la compensation salariale - doit être négociée.

B) L'Etat conserve un rôle actif, notamment via l'inspection

Tout d'abord, en l'absence d'accord collectif, l'employeur peut demander de substituer une autre période de référence pour le travail de nuit.

Cette possibilité est encadrée, car elle nécessite une autorisation préalable de l'inspecteur. Par ailleurs, cette période ne peut être de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures et doit comprendre l'intervalle 24 heures - 5 heures.

Enfin, la demande de l'employeur doit être motivée par les caractéristiques particulières de l'entreprise et la décision de l'inspecteur n'est prise qu'après consultation de délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise, ou le cas échéant des délégués du personnel.

Une dérogation peut également être accordée par l'inspecteur du travail concernant la durée maximale de 8 heures au cas de travaux urgents. Mais, la procédure, bien que simple, puisqu'il s'agit d'une simple demande de l'employeur, en est très encadrée: justification

précises, consultation des délégués syndicaux...

Les salariés peuvent refuser d'être affectés sur un poste de nuit, s'ils travaillent sur un poste de jour, sans que ce refus ne constitue une faute ou un motif de licenciement. Pour garantir ce droit, l'employeur dans un souci de pragmatisme et d'efficacité du droit, l'employeur en cas d'absence d'accord, peut demander à l'inspecteur du travail d'affecter un salarié à un poste de nuit. Le contrôle exercé par l'inspection est très strict, car, outre l'absence d'accord, l'employeur doit au moins avoir engagé sérieusement et loyalement les négociations dans le délai maximum d'un an avant de faire ce type de demande.

L'Etat, conscient du rôle pivot que joue le partenaire social dans une mise en œuvre du travail décent respectueuse de la santé et des conditions de travail des salariés.

L'engagement sérieux dont l'employeur a fait preuve pour négocier et conclure un accord sur le travail de nuit.

Cet engagement n'est rempli que si l'employeur a convoqué les organisations syndicales, fixé le lieu et les calendriers, informé les organisations syndicales et répondu à leurs propositions.

L'Etat reste garant de la protection de la santé
des travailleurs. C'est pourquoi, les demandes de dérogatio
font l'objet d'une instruction particulière par l'inspec
-tion du travail, notamment concernant :

- les contreparties qui sont accordées aux salariés, en
particulier sous forme de repos,
- et l'existence de temps de pause,

Rédaction d'une note de synthèse

Le Travail de nuit

Le travail de nuit est apparu à la révolution industrielle du 18 et 19^e siècle. Auparavant le travail était rythmé par le lever et le coucher du soleil et le repos du dimanche. Mécanisation, lumière artificielle, etc... ont permis le recours au travail de nuit. Celui-ci était long et pénible, et très vite, une protection des femmes et des enfants a été jugée nécessaire. L'interdiction du travail de nuit a été adoptée. Une directive communautaire du 9 février 1976 relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes a remis en cause ce texte compte tenu des évolutions des conditions de travail. Suivant les avis de l'organisation internationale du travail et la directive européenne, la loi 2001 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a mis en place les nouvelles dispositions réglementaires encadrant le recours au travail de nuit.

Désormais, le travail de nuit est régi par les articles L 213-1 à 5 du Code du travail, la loi 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le décret 2002-792 du 3 mai 2002 complétés par la circulaire DRT n° 2002-03 relative au travail de nuit.

I) LES TEXTES

La loi de 2001 précise que le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou de service d'utilité sociale (Art L 213-1)

1) DEFINITION ET DUREE DU TRAVAIL

Le travail de nuit est celui qui s'accomplit entre 21 heures et 6 heures. Une autre période de neuf heures consécutives entre 21 heures et 7 heures mais intégrant en tout état de cause l'intervalle 24 heures - 5 heures peut être prévue par accord de branche étendu, d'entreprise ou d'établissement.

Le travailleur de nuit est celui qui accomplit selon son horaire habituel au minimum 3 heures au moins deux fois par semaine pendant

La période de nuit définie précédemment ou celui qui accomplit pendant cette même plage horaire, un nombre minimal d'heure sur une période de référence donnée. Ce nombre minimal et la période sont fixés par accord de branche étendu. A défaut d'accord, ce sera 270 heures de travail sur une période quelconque de 12 mois (R 213-1 du Code)

- Sa durée maximale quotidienne est fixée à 8 heures consécutives, avec repos de 11 heures immédiatement à l'issue de la période de travail. Sa durée maximale hebdomadaire moyenne sur 12 semaines consécutives est abaissée à 40 heures.

2) CONTREPARTIES

Les contreparties sont obligatoires, elles peuvent être sous forme de repos compensateur et le cas échéant sous forme de compensation salariale (L 213-4). Une contrepartie en repos doit exister en tous les cas. Elles sont fixées par accord collectif de branche étendu, ou accord d'entreprise ou d'établissement, de convention ou à défaut après consultation des délégués syndicaux ou avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Le repos compensateur est intégralement rémunéré. Des pauses doivent être prévues. L'article R 213-4 fixe les contreparties minimales.

3) LE FONCTIONNEMENT

- Le salarié, travailleur de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour et celui qui occupe un poste de jour et souhaite prendre un poste de nuit est prioritaire (Article L 213-4-1).
- Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses (garde d'enfant ou prise en charge d'une personne dépendante,

Le salarié peut demander une affectation de jour (L 213-4-2), si ce dernier refuse d'accepter ce changement, ce refus ne peut pas constituer une faute ou un motif de licenciement (L 213-4-3).

• Avant une affectation de nuit, une surveillance médicale est obligatoire, à l'embauche sur les conditions du poste de nuit, puis tous les 6 mois et également à la demande du salarié, (L 213-5)

4) CAS PARTICULIERS

• Dispositions spécifiques à la femme enceinte; elle doit à sa demande ou à celle du médecin du travail être affecté sur un poste de jour si le poste de nuit est incompatible avec son état sans que cela n'affecte sa rémunération. Si l'employeur ne peut pas proposer de reclassement momentané, une suspension du contrat de travail est prévue avec garantie de rémunération (L 213-2 du code du travail et chapitre IV livre III, titre III du code de la sécurité sociale)

• LES JEUNES ET LES APPRENTIS DE MOINS DE 18 ANS.
Un décret n° 2006-42 du 13 janvier 2006 modifiant le code du travail fixe une liste de secteurs dans lesquels "l'activité justifie une dérogation à l'interdiction du travail de nuit des jeunes des apprentis de moins de 18 ans". Cela concerne : la boulangerie, la pâtisserie, la restauration, l'hôtellerie, les spectacles, les courses hippiques. Ses plages horaires de nuit varient suivant l'activité.

• LE TRANSPORT : le décret n° 2007-353 du 17 mars 2007 introduit de nouvelles dispositions à certains salariés du transport, dans la restauration ou l'exploitation de places couchées, concernant la période de référence de nuit.

II LE RÔLE DES PARTENAIRES SOCIAUX

1) LA NÉGOCIATION
En cas de recours structurel au travail de nuit la loi prévoit un recours obligatoire à la négociation collective par la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif. L'accord doit prévoir : les justifications du recours au travail de nuit suivant l'article L 213-1 ; la forme et le nombre des contreparties en repos compensateur et le cas échéant sous forme de compensation salariale ; les mesures destinées à améliorer les conditions de travail, l'égalité hommes femmes, à faciliter l'articulation entre l'activité nocturne et les responsabilités sociales et familiales du salarié ; l'organisation des temps de pauses

- Négociation possible seulement par accord de branche étendu
 - le nombre minimal d'heures de travail de nuit et la période de référence
 - la dérogation à la durée quotidienne de 8 heures (R 213-2 et 213-3)
 - la dérogation à la durée hebdomadaire de 40h (si l'activité le justifie)

- Négociation possible de branche ou d'entreprise
 - mise en place du travail de nuit structurel ou extension à de nouvelles catégories de salariés (L 213-1 à 213-4) et clauses obligatoires.

- Période de travail de nuit autre que 21h - 6h.

- le repos compensateur

Les conventions et accords peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que

Les Lois mais ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public -
La Loi n'impose pas de contreparties pécuniaires au travail de nuit, celles-ci relèvent uniquement du domaine de la négociation collective

2) LES DEROGATIONS (R 213-3 à R 213-4)

En cas de circonstances exceptionnelles, étrangères à l'employeur, anormales et imprévisibles, des dérogations à la durée maximale de 8 heures sont possibles.

• Si des travaux urgents sont nécessaires pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents survenus au matériel, installations, bâtiments, l'employeur peut déroger de lui-même

• Sinon il doit faire une demande à l'inspecteur du travail qui instruit le dossier

Dans certains cas la dérogation à la durée maximale hebdomadaire de 40 heures est possible. Un certain nombre de branches ont négocié de porter cette durée à 44 ~~et~~ 46 heures dans le cadre du passage aux 35 heures

Dans l'instruction de son dossier de demande de dérogation, l'inspecteur du travail consulte le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel si il y en a.

3) LA SANTE DU TRAVAILLEURS DE NUIT

La Loi de 2002 prévoit que dans le cadre du rapport annuel défini par l'article L 236-4 soumis par le chef d'établissement au CHSCT, la question du travail de nuit soit traitée spécifiquement.

Les partenaires sociaux ont un droit de regard et un pouvoir de négociation

sur les conditions de travail des travailleurs de nuit. Rôle d'alerte et de prévention et de négociation sur le nombre de repos compensateurs nécessaires à la bonne condition physique et morale des travailleurs de nuit.

En conclusion : si l'Etat donne un cadre minimal et exceptionnel au travail de nuit, elle laisse une grande latitude aux partenaires sociaux de négocier pour améliorer les conditions de travail de nuit ainsi que les contreparties. Néanmoins, le travail de nuit doit rester l'exception, de nombreuses études faisant un rapprochement direct ou indirect entre travail de nuit, rythmes décalés, stress et apparition de problèmes de santé, fatigue, trouble du sommeil, etc. ---
Une approche uniquement économique du travail de nuit, ne peut donc pas être envisagée

