Image not found or type unknown

Travail de nuit : pas de « somnolence » sur les règles…

publié le **20/03/2012**, vu **6327 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Attachons nous d'abord à décrire ce qui définit le travail de nuit. L'instauration du travail de nuit dans une entreprise implique pour l'employeur de se soumettre à des obligations particulières en matière d'hygiène et de sécurité des travailleurs concernés.

Pour ce faire, des conditions de recours doivent être respectées. Une convention ou un accord collectif est nécessaire pour prévoir l'instauration du travail de nuit et à défaut, une autorisation de l'inspection du travail.

A quoi s'ajoute une consultation du médecin du travail avant toute décision importante concernant sa mise en place ou sa modification. Il convient de rappeler ici que cette question du travail de nuit devra être traitée dans le rapport annuel soumis au CHSCT.

Quid : A partir de quand peut-on parler de travail de nuit ?

Le législateur définit le travail de nuit comme celui qui est accompli entre 21 h et 6 h (ou une autre période de 9 heures consécutives comprises entre 24 heures et 5 heures, sur dérogation conventionnelle ou autorisation de l'inspecteur du travail).

C'est aussi le cas des salariés qui effectuent au moins 2 fois par semaine, 3 heures de leur temps de travail quotidien durant la période nocturne, ou un nombre minimal d'heures de nuit au cours d'une période de référence.

En tout état de cause, le travail de nuit reste soumis au respect des durées maximales de travail soit une durée du travail quotidienne de 8 heures (ou plus sur dérogation) et de 40 heures sur la semaine (ou jusqu'à 44 heures sur dérogation).

Ce mode d'organisation du temps de travail suppose aussi d'instaurer des contreparties pour les salariés telles que des temps de repos compensateur, des compensations salariales ou encore diverses mesures comme le recours facilité à des moyens de transport, des temps de pause adaptés etc.

De plus, il faut savoir que tout travailleur de nuit est prioritaire pour accéder à un poste de jour et l'employeur se doit de tenir compte des obligations familiales qui pousseraient le salarié à vouloir changer ses heures de travail.

En outre, l'employeur (qui est tenu à une obligation de sécurité de résultat concernant la santé physique et mentale de son personnel) doit mettre en place une surveillance médicale spécifique avant toute affectation d'un salarié sur un poste de nuit. Cette vigilance médico-légale intervient deux fois par an.

Dans une affaire récente, la chambre sociale de la Cour de cassation a eu à se prononcer sur le

quantum d’heures de nuit réalisées par un salarié pour conclure ou non au bénéfice du statut de travailleur de nuit.
Quid juris : Le statut de travailleur de nuit doit-il toujours trouver à s’appliquer lorsque le salarié ne réalise pas en pratique son horaire habituel nocturne ?

Dans cette affaire, une entreprise avait calqué le bénéfice du statut de travailleur de nuit sur le temps de travail effectif réalisé par ses salariés. Ainsi, en application de son accord collectif sur ce thème, elle prétendait pouvoir ne pas décompter de son quota annuel certaines heures comprises dans l’horaire habituel des salariés mais, qui ne correspondaient pas à des heures effectivement travaillées de nuit dans la mesure où les salariés se trouvaient en congé ou en formation.
La Haute Cour vient dans un arrêt de principe réaffirmer la teneur des dispositions du Code du travail auxquelles elle donne une interprétation extensive.

Ainsi, elle précise que conformément aux articles L. 3122-31 et R. 3122-8 du Code du travail, « est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui accomplit, au cours d’une période de référence, un nombre minimal d’heures de travail de nuit fixé, en l’absence de disposition conventionnelle, à 270 heures de travail pendant une période de 12 mois consécutifs ; il en résulte que sont réputées accomplies, au sens de ces textes, toutes les heures comprises dans l’horaire de travail habituel du salarié ».

Dès lors, l’employeur n’a pas à tenir compte des heures d’absence de son personnel dans le calcul du seuil minimal à atteindre y compris si ces heures ne constituent pas un temps de travail effectif.

Par conséquent, quelque soit la nature de l’absence, c’est le nombre d’heures nocturnes théoriques qui prévaut pour procéder au décompte.

On devine alors aisément les motivations des hauts magistrats : une vigilance accrue sur le bénéfice du statut de travailleur de nuit en vue d’assurer une protection optimale de la sécurité et de la santé des salariés qui y sont exposés.

Nadia RAKIB
Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL
www.clindoeil-social.com

Sources
Cass. soc., 7 mars 2012, n° 10-21.744 FS-PBR
Liaisons Sociales Quotidien, 15/03/2012

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés