

Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement



Direction départementale du
travail, de l'emploi et de la
formation professionnelle de l'Ain

Inspection du Travail

34, avenue des Belges
Quartier Bourg Centre
B.P 70417

01012 BOURG-EN-BRESSE CEDEX

Téléphone : 04-74-45-91-06
Télécopie : 04.74.22.72.42

Jour de permanence :

Vendredi matin : rendez-vous
Vendredi après-midi : téléphone

Services d'informations du public
Info Emploi 0821 347 347 (0.12€)
Internet : www.rhone-lpes.travail.gouv.fr
www.travail.gouv.fr
www.cohesionsociale.gouv.fr

L'inspectrice du travail
1^{ère} section
à

Monsieur Friedemann EDER
Délégué
Relations avec les Pays Hôtes
C.E.R.N.
1211 GENEVE 23

SUISSE

Bourg-en-Bresse, le 6 juin 2006

Référence à rappeler :
IT1 AG/AR/536

RECU LE

07 JUIN 2006

PAYS-HÔTES

Monsieur,

Suite à votre courriel du 2 mai 2006 concernant la procédure que les entreprises devraient suivre pour pouvoir travailler les nuits, les dimanches ou les jours fériés, vous voudrez bien trouver en annexe :

1. un rappel de la réglementation applicable aux entreprises intervenant sur le domaine du C.E.R.N.,
2. la liste des éléments à communiquer à nos services en cas de demande de dérogation à l'interdiction du travail de nuit,
3. la liste des éléments à communiquer à nos services en cas de demande de dérogation à l'obligation du repos dominical.

Restant à votre disposition pour tout renseignement complémentaire,

Je vous prie d'agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.


Agnès GRANDJEAN



SITE INTERNET



[Www.sdtefp-rhone-alpes.travail.gouv.fr/dd01](http://www.sdtefp-rhone-alpes.travail.gouv.fr/dd01)

TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIES TRAVAIL DE NUIT

(Pour mémoire, ne seront pas développées les réglementations applicables :

- aux industries traitant de matières périssables,
- aux commerces de détail,
- aux établissements de l'État ou de la Défense nationale,
- aux industries ne fonctionnant qu'une partie de l'année,
- des établissements listés aux articles L 221-9, R 221-4 et R 221-4-1 (par exemple : magasins de fleurs, hôtels, hôpitaux et musées postes de distribution de carburants etc.....)
- aux communes touristiques ou thermales)

1°) Repos hebdomadaire et dominical

Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine civile un même salarié. (Article L 221-2 du Code du Travail) La notion de jour s'entend de minuit à minuit (Cass. Crim. 15 octobre 1991, Callens).

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée de 24 heures consécutives (de 0 à 24 heures) auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives du repos quotidien. (articles L 221-4 et L 220-1 du Code du Travail).

Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche (article L 221-5 du Code du Travail).

a) Travaux urgents

Le repos hebdomadaire *peut être suspendu* pour le personnel nécessaires à l'exécution des travaux urgents. Par travaux urgents, il faut entendre : les travaux dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations de l'établissement (article L 221-12 du Code du Travail).

b) Travaux devant obligatoirement être accomplis le jour de repos hebdomadaire

Dans les établissements industriels et commerciaux, qui a le repos hebdomadaire le même jour pour tout le personnel, ce repos *peut être réduit à une demi-journée* pour les travaux d'entretien qui doivent être faits nécessairement le jour du repos collectif et qui sont indispensables pour éviter un retard dans la reprise normale du travail (article L 221-13 du Code du Travail) :

- travaux accomplis par les personnes employées à la conduite des générateurs et des machines motrices
- au graissage et à la visite des transmissions
- aux nettoyages des locaux industriels

c) Gardiens et concierges

Les gardiens et concierges des établissements industriels et commerciaux auxquels le repos hebdomadaire ne peut être donné bénéficient d'un repos compensateur (article L 221-15 du Code du Travail)

2°) Dérogations administratives

a) Équipes de suppléance

Il est possible de prévoir un fonctionnement des personnels d'exécution en 2 groupes dont l'un a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés à l'autre. Cette dérogation permet de donner le repos hebdomadaire à l'équipe de suppléance un autre jour que le dimanche.

Les équipes de suppléance sont mises en place par convention ou accord collectif étendu, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou par décision administrative de l'inspecteur du travail

Le recours à des équipes de suppléance est autorisé lorsqu'il est établi que cette organisation de travail tend à une meilleure utilisation des équipements de travail et au maintien ou à l'accroissement du nombre des emplois existants (article L 221-5-1 du Code du Travail).

b) Fonctionnement en continu pour motif économique

La loi prévoit la possibilité, pour les établissements industriels, d'organiser le travail en continu pour motifs économiques.

La durée moyenne hebdomadaire sur l'année des salariés travaillant en continu ne peut être supérieure à 35 heures par semaine travaillées.

Les trois conditions suivantes doivent être remplies simultanément :

- l'établissement, l'atelier ou le service concerné devra fonctionner 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.
- il est imposé périodiquement aux salariés concernés des modifications de leur horaire de travail du fait d'une alternance sur les différents postes définis par le cycle de travail
- sur l'année, le travail en continu, doit représenter une part prépondérante de l'activité des salariés

Sa mise en œuvre est subordonnée à l'existence d'une convention ou d'un accord collectif étendu, d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, par décision administrative de l'inspecteur du travail

Le recours au travail en continu est autorisé lorsqu'il est établi que cette organisation de travail tend à une meilleure utilisation des équipements de travail et au maintien ou à l'accroissement du nombre des emplois existants (article L 221-10, 3° du Code du Travail).

c) Préjudice au public et fonctionnement normal de l'établissement

Dans les établissements où il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tout le personnel serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de l'établissement, il est possible de le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche à tout ou partie du personnel.

Les dérogations sont accordées pour une durée limitée par le préfet, sur demande des établissements concernés et après avis du conseil municipal, de la chambre de commerce et d'industrie et des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés de la commune (articles L 221-6 et R 221-1 du Code du Travail).

Les conditions de préjudice au public et de compromission du fonctionnement normal de l'établissement sont alternatives et non cumulatives (circ. DRT 94-5 du 24 mai 1994).

La notion de préjudice au public soit s'entendre comme l'impossibilité de bénéficier le dimanche des services qui répondent à une nécessité immédiate, qui ne peut être différée, des services qui correspondent à des activités familiales ou de loisirs qui, pour la majorité de la population, ne peuvent sans inconvénient sérieux prendre place un autre jour de la semaine.

Sur la notion de compromission du fonctionnement normal de l'établissement, l'administration indique que l'appréciation de cette notion doit porter sur une évaluation d'ensemble des conditions de fonctionnement, exemple : importance particulière des contraintes liées à la maintenance ainsi que des pertes de produits, dans le contexte de caractéristiques particulières d'une technique automatisée de fabrication de pneumatiques à titre expérimental (CE 20 octobre 1993, UD CFDT du Puy de Dôme)

2°) Les jours fériés

Le code du travail dresse la liste des jours fériés (article L 222-1 du Code du Travail). Il s'agit des 11 jours suivants :

- Le 1^{er} janvier
- Le lundi de Pâques
- Le 1^{er} mai
- Le 8 mai
- L'Ascension
- Le lundi de Pentecôte
- Le 14 juillet

- L'Assomption (15 août)
- La Toussaint (1^{er} novembre)
- Le 11 novembre
- Le jour de Noël (25 décembre)

Le repos n'est pas obligatoire durant ces jours sauf le 1^{er} mai. Ils peuvent donc tous, à l'exception du 1^{er} mai être travaillés. Cependant, le chômage de ces jours est souvent pratiqués par usage ou prévu par des dispositions conventionnelles.

Le 1^{er} mai

Le 1^{er} mai est obligatoirement chômé et payé. Le chômage du 1^{er} mai ne peut être une cause de réduction des traitements et salaires mensuels, bimensuels ou hebdomadaires (article L 222-6 du Code du Travail).

Dans les établissements et services qui en raison de la nature de leur activité ne peuvent interrompre le travail ce jour-là, le salarié perçoit en plus du salaire une indemnité égale à celui-ci.

Il n'existe pas de texte indiquant les entreprises concernées par le travail éventuel le 1^{er} mai. On peut imaginer que le fait pour une entreprise donnée de disposer d'une dérogation au repos hebdomadaire ou éventuellement dominical constituerait un indice. Pour autant, il ne peut être déduit automatiquement que l'entreprise en question pourra faire travailler ses salariés le 1^{er} mai. La Cour de cassation a d'ailleurs rejeté cette déduction automatique en confirmant la condamnation d'une entreprise qui bénéficiait d'une dérogation de droit à l'ouverture du dimanche pour travail illicite du 1^{er} mai (cass.crim. 8 février 2000). Il conviendra en fait d'analyser si l'entreprise peut ou non interrompre le travail en raison de la nature de son activité.

3°) Travail de nuit

La loi n°2001-397 relative à l'égalité entre les hommes et les femmes du 9 mai 2001 énonce que le recours au travail de nuit doit :

- être exceptionnel,
- trouver sa justification dans la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale
- Prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs

Il ressort de l'article L213-1 du Code du Travail qu'il convient de distinguer deux situations :

- **Le recours au travail de nuit possède un caractère structurel** : le nombre d'heures de nuit à effectuer entraînera pour les salariés en cause la qualification de travailleur de nuit au sens de l'article L213-2. Dans ce cas la mise en place ou l'extension du travail de nuit à de nouvelles catégories de salariés nécessite un accord collectif d'entreprise ou de branche étendu, ou, à défaut, l'autorisation de l'inspecteur

du travail. La légalité de l'accord ou de l'autorisation administrative est conditionnée par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Le recours au travail de nuit est ponctuel : un accord collectif ou une autorisation administrative ne sont pas nécessaires. Cependant, comme dans le cas précédent, le travail de nuit doit répondre à la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Pour ce qui a trait **au critère de la continuité de l'activité économique**, il s'agit des entreprises industrielles, dans lesquelles sont mises en œuvre des matières susceptibles d'altération très rapide, dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication, et des entreprises industrielles qui fonctionnent en continu par équipes successives du fait d'un accord collectif ou d'une autorisation de l'inspection du travail conformément à l'article L221-10 du Code du Travail.

L'appréciation de la nécessité de recourir au travail de nuit, dans le tertiaire, justifiée par **le critère de l'utilité sociale**, suppose une analyse au cas par cas.

- Certains services ne peuvent pas s'interrompre la nuit :
- Entreprises de surveillance et de gardiennage
- Entreprises d'électricité, de gaz et les sociétés de distribution d'eau
- Aéroports
- Dépannage d'urgence des entreprises d'installations d'ascenseur, monte-charge, matériels aérauliques, thermiques et frigorifiques
- Entreprises de maintenance
- Services de lutte contre les incendies
- Sociétés d'autoroute

Par exemple, s'agissant de la réalisation de travaux autoroutiers de nuit, il convient de raisonner de la façon suivante : des travaux effectués à la demande de la D.D.E. ou, avec l'avis positif de cette dernière, de poursuivre un chantier de nuit, concernant par exemple des autoroutes ou voies à grande vitesse, correspondent bien au critère de l'utilité sociale, dès lors que la sécurité du personnel ou des usagers est en cause. (réponse ministérielle DRT du 03/12/2004 relative au travail de nuit)

Demande de dérogation à l'interdiction du travail de nuit

(Délai d'instruction : 1 mois)

- Coordonnées de l'entreprise
- La ou les date(s) prévue(s) pour le travail de nuit
- Justifications circonstanciées de la nécessité de recourir au travail de nuit (joindre l'avis du CERN)
- Pour les entreprises étrangères : autorisation de l'autorité compétente du pays d'établissement de l'entreprise, **à défaut**, justificatifs de la saisine de cette autorité
- L'entreprise est-elle couverte par une convention ou un accord collectif de branche étendue concernant le travail de nuit ? L'entreprise a-t-elle conclu avec des délégués syndicaux un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ?
- Dans la négative à la question précédente, des négociations ont-elles été engagées sérieusement et loyalement dans l'entreprise dans un délai maximum d'un an avant la présente demande ? (Cela s'entend à condition qu'il y ait dans l'entreprise des délégués syndicaux)
- Procès-verbal de la réunion au cours de laquelle les représentants du personnel ont été consultés sur cette demande (Comité d'entreprise, comité d'établissement, délégués du personnel pour les entreprises françaises ou structures équivalentes pour les entreprises étrangères) ; **à défaut** procès-verbal de carence de candidatures aux dernières élections professionnelles dans l'entreprise
- Nombre de salariés concernés
- Nature de l'emploi des salariés concernés
- Liste nominative des salariés concernés
- Aptitude médicale au travail de nuit des salariés concernés émanant du médecin du travail
- Horaire habituel de travail (en précisant les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail)
- Horaire qui serait pratiqué la nuit
- Mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs
- Organisation des temps de pause
- Nature des compensations qui seront octroyées aux salariés en contreparties du travail de nuit?

Les documents doivent être rédigés en langue française, ou accompagnés de leur traduction

Demande de dérogation à l'obligation du repos dominical

(Délai d'instruction : 1 mois)

- Coordonnées de l'entreprise
- La ou les date(s) prévue(s) pour le travail du dimanche
- Justifications précises de la demande (joindre l'avis du CERN)
- Pour les entreprises étrangères : autorisation de l'autorité compétente du pays d'établissement de l'entreprise, **à défaut**, justificatifs de la saisine de cette autorité
- Raisons s'opposant à l'embauche, voire pour une durée déterminée, de salariés supplémentaires
- Raisons s'opposant à la mise en œuvre d'aménagement d'horaire (travail en continu, mise en place d'équipe de suppléance.....)
- Procès-verbal de la réunion au cours de laquelle les représentants du personnel ont été consulté sur cette demande (Comité d'entreprise, comité d'établissement, délégués du personnel pour les entreprises françaises ou structures équivalentes pour les entreprises étrangères) ; **à défaut** procès-verbal de carence de candidatures aux dernières élections professionnelles dans l'entreprise
- Nombre de salariés concernés
- Nature de l'emploi des salariés concernés
- Liste nominative des salariés concernés
- Horaire habituel de travail (en précisant les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail)
- Horaire qui serait pratiqué le dimanche
- Conditions dans lesquelles le repos hebdomadaire sera attribué aux salariés concernés
- La convention collective applicable comporte-t-elle une clause relative au travail exceptionnel le dimanche? Dans l'affirmative, quel est son contenu?
- Nature des compensations qui seront octroyées aux salariés en contreparties du travail du dimanche

Les documents doivent être rédigés en langue française ou accompagnés de leur traduction