

Le travail de nuit fait l'objet d'une réglementation particulièrement stricte

Avec l'entrée en vigueur, le 1^{er} août 2000, des modifications de la Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (ci-après LTr), la journée de travail a été divisée en trois tranches horaires. Une distinction doit ainsi être faite entre le travail de jour, qui débute généralement à 6 heures pour prendre fin à 20 heures, le travail du soir, qui commence à 20 heures pour prendre fin à 23 heures et le travail de nuit, qui débute à 23 heures pour prendre fin à 6 heures (art. 10 et 16 LTr). A noter qu'avec l'accord des représentants des travailleurs ou, à défaut, de la majorité des travailleurs concernés, chacune de ces tranches horaires peut commencer une heure plus tôt ou prendre fin une heure plus tard (art. 10 al. 2 LTr).

Le travail du jour et le travail du soir ne sont pas soumis à autorisation. L'employeur est ainsi libre d'employer des travailleurs pendant ces périodes de la journée. Le travail du soir ne peut être introduit qu'après audition de la représentation des travailleurs ou, à défaut, des travailleurs concernés (art. 10 al. 1 LTr). Une simple audition est suffisante.

Les connaissances dans le domaine des sciences du travail ayant confirmé que la fonction régénératrice assurée par le repos de nuit était indispensable à l'organisme de l'être humain, le travail de nuit est en principe interdit par la loi (art. 16 LTr). Des exceptions ont toutefois été prévues, seules des raisons impératives, dont l'indispensabilité doit être prouvée, étant prises en considération (art. 17 LTr).

L'autorisation

La LTr impose ainsi un certain nombre de conditions que l'employeur doit strictement respecter pour pouvoir affecter ses travailleurs au travail de nuit.

Il faut, tout d'abord, que l'employeur ait obtenu auprès des autorités compétentes les autorisations nécessaires. Le législateur distingue dans l'attribution de ces autorisations le travail de nuit temporaire du travail de nuit régulier (ou périodique). Le travail de nuit temporaire ne peut être autorisé qu'en cas de besoin urgent dûment établi. On entend par là les travaux supplémentaires imprévus ne pouvant être différés et qu'aucune planification ou mesure organisationnelle ne permet d'exécuter de jour, pendant les jours ouvrables (art. 17 al. 3 LTr et 27 OLT1). Le travail de nuit régulier ne peut être autorisé que lorsque des raisons techniques (procédés ou travaux ne pouvant être interrompus ou reportés en raison notamment des inconvénients inacceptables que leur interruption ou leur report impliqueraient pour la production, le produit du travail ou les installations) ou économiques (interruption et reprise d'un procédé de travail engendrant, par exemple, des coûts supplémentaires

considérables susceptibles de compromettre fortement la compétitivité de l'entreprise) le rendent indispensable (art. 17 al. 2 LTR et 28 OLT1).

Certaines catégories d'entreprises, en raison des services qu'elles fournissent, sont cependant exemptées, partiellement ou totalement, de l'obligation de solliciter une autorisation pour le travail de nuit. Il s'agit notamment des entreprises actives dans le domaine de l'hôtellerie, de la restauration, de la culture, du tourisme ou encore de la médecine (art. 4 et ss. OLT2).

Savoir si le travailleur accomplit un travail de nuit temporaire ou régulier dépend du nombre de nuits travaillées par année civile. S'il travaille moins de vingt-cinq nuits par an, on considérera qu'il fait un travail de nuit temporaire, alors que dès vingt-cinq on considérera qu'il accomplit un travail de nuit régulier (art. 31 al. 1 OLT1; voir également art. 40 OLT1).

Les demandes d'autorisation pour le travail de nuit temporaire sont à déposer auprès du canton, alors que celles relatives au travail de nuit régulier ou périodique sont à déposer auprès de la Confédération, soit pour elle le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO).

Les conditions

Une fois obtenue, l'autorisation n'est en elle-même pas suffisante. Il faut encore que le travailleur ait, soit lors de son engagement, soit lors de chaque nouvelle affectation, expressément accepté d'être affecté au travail de nuit (art. 17 al. 6 LTr) et qu'il ait pu bénéficier, en raison de la contrainte qui lui est imposée, d'une indemnité en argent ou en temps équitable (art. 17b LTr).

Une majoration de salaire de 25 % au minimum doit ainsi être accordée au travailleur affecté à un travail de nuit temporaire (art. 17b al. 1 LTr). Le travailleur affecté à un travail de nuit régulier ou périodique doit, pour sa part, obtenir une compensation en temps équivalent à 10% de la durée de ce travail, à accorder sous forme de temps libre supplémentaire. Il peut consister en demi-journées ou journées de congé, voire en vacances supplémentaires, ou être directement octroyé lors de chaque nuit travaillée (pauses équivalentes).

Pour que le travailleur puisse réellement en profiter, ce temps de repos supplémentaire doit être accordé dans un délai d'une année et dès la première nuit de travail (art. 17b al. 2 LTr et 31 al. 2 OLT1). Il ne peut, en règle générale, être converti en une indemnité en argent (art. 22 LTr). Le législateur a toutefois prévu certaines exceptions à ce sujet. Il en va notamment ainsi du travailleur dont le travail de nuit régulier fourni en début ou en fin de période n'excède pas une heure (art. 17b al. 2 *in fine* LTr). Il en va de même du travailleur qui n'aurait pas pu bénéficier de ce temps de repos, les rapports de travail ayant, dans l'intervalle, pris fin (art. 22 LTr).

Ce temps de repos supplémentaire ne doit, en revanche, pas être accordé au travailleur qui n'est occupé que quatre nuits par semaine (semaine de quatre jours) ou qui bénéficierait, par application d'une convention collective de travail ou par une application par analogie de dispositions de droit public, de temps de repos compensatoires équivalents. Le travailleur dont la durée moyenne du travail par équipes (art. 34 et ss. OLT1) n'excéderait pas sept heures, pauses incluses, ne peut pas non plus en bénéficier (art. 17b al. LTr).

L'indemnisation prévue étant différente selon le type de travail de nuit exécuté, la question se pose de savoir ce qu'il en est du travailleur qui aurait été affecté, sur la base par exemple de

l'autorisation obtenue, à un certain type de travail et qui finalement en aurait effectué un autre. L'article 31 al. 3 OLT1 y répond. Le législateur a ainsi prévu que si le travailleur ne devait être astreint qu'à du travail de nuit temporaire (moins de vingt-cinq nuits par an), mais qu'il a finalement et contre toute attente travaillé au moins vingt-cinq nuits par an, le supplément de salaire ne doit pas être converti en supplément en temps pour les vingt-quatre premières nuits. En revanche, c'est le supplément en temps et non plus en salaire qui doit être accordé à partir de la vingt-cinquième nuit. A l'inverse, si le travailleur travaille finalement, et pour une raison imprévue, moins de vingt-cinq nuits par année, le supplément en temps libre qui devait lui être accordé ne doit pas nécessairement être converti en supplément de salaire de 25 %.

Aux termes de la loi, aucune entreprise, quels que soient les services fournis, n'est exemptée de cette obligation d'indemnisation. Les entreprises qui sont dispensées de l'obligation de solliciter une autorisation ne sont dès lors pas libérées de l'obligation d'indemniser. La seule réserve accordée par le législateur concerne l'entrée en vigueur de la disposition relative à l'indemnisation en temps, laquelle a été, pour des raisons de transition, repoussée au 1^{er} août 2003 pour les femmes déjà occupées la nuit sous le régime de l'ancien droit et pour les hommes (dispositions finales de la modification du 20 mars 1998).

Surveillance médicale

Il ne faut enfin pas perdre de vue que le travailleur astreint à du travail de nuit peut non seulement obtenir, aux frais de l'employeur, des conseils médicaux, mais qu'il peut également se soumettre à un examen médical (art. 17c LTr). En cas d'inaptitude, l'employeur devra alors, dans la mesure du possible, s'efforcer de lui offrir un travail de jour similaire (art. 17d LTr).