

1- Dispositions légales

2- Éléments de procédure

3- Secteurs spécifiques

- A- La boulangerie et la pâtisserie
- B- La restauration et l'hôtellerie

4- Incidences des questions de procédure

- A- La question de la présence effective du maître d'apprentissage (R.3163-5 du code du travail)
- B- L'absence d'avis du médecin du travail (L.3122-10 du code du travail)
- C- L'écoulement des délais d'instruction de la demande
- D- Le renouvellement de la dérogation ou demandes ultérieures visant de nouveaux jeunes
- E- Les effets du non- respect par l'employeur de ses engagements sur les conditions d'emploi du jeune

1- Dispositions légales

Jeunes de 16 à 18 ans (hors apprentissage)

Interdiction entre 22 h 00 et 6 h 00 (art. L.3163-1 et L.3163-2)

Dérogation possible par l'inspecteur du travail (art. L.3163-3 et R.3163-5) sauf entre 0h00 et 4h00 (art. L.3163-2). Une dérogation est théoriquement possible sur la période 0h00 - 4h00 en cas d'urgence extrême et d'absence d'un adulte disponible et sous réserve d'un repos quotidien d'au moins 12h.

- **dans les entreprises de spectacles, de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrements sonores** (art. R.3163-1 et s.),
- **et dans les limites et secteurs suivants (art. R.3163-1 à 4) :**
 - boulangerie – pâtisserie : possibilité avant 6h00 et au plus tôt à partir de 4h00, si le cycle de fabrication le nécessite ; HCR : jusqu'à 23h30 ;
 - Courses hippiques : jusqu'à 24h00 et 2 fois / semaine et 30 nuits / an.

2- Éléments de procédure

- La dérogation nécessite une décision de l'inspecteur du travail.
Elle est accordée **pour une durée maximale d'une année, renouvelable.**
A défaut de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, l'autorisation est **réputée accordée** (R.3163-5 du code du travail).
- Cela signifie que la durée d'un an n'a pas de caractère automatique ; elle peut être inférieure, par exemple pour 6 mois pour les jeunes entre 16 et 17 ans ou pour un autre motif tiré de l'enquête ou de la connaissance de l'établissement. La dérogation est renouvelable, pour une durée maximale d'un an à chaque fois.

- Points de contrôle
 - **les conditions visées aux articles R.3163-1 à R. 3163-4** (limites horaires et pour la boulangerie, la pâtisserie et les courses hippiques, les conditions particulières liées à l'activité professionnelle) ;
 - **les 4 règles essentielles en matière de temps de travail et de repos**, en tant que prescriptions minimales générales destinées à assurer la protection de la sécurité et de la santé ;
 - **le suivi médical du jeune travailleur de nuit** ;
 - **l'existence d'éventuelles contreparties en repos (cf. dispositions conventionnelles).**

3- Secteurs spécifiques

Attention : Une dérogation au titre de l'article R. 3163-1 n'est possible que si l'emploi correspond au cœur de l'activité du secteur concerné (pas de dérogation pour le comptable de la boulangerie).

A- La boulangerie et la pâtisserie

Le travail de nuit peut être autorisé par l'inspecteur du travail, dans la boulangerie et la pâtisserie, pour les jeunes travailleurs dont les apprentis boulangers et pâtisseries, de 16 à 18 ans, à partir de 4 heures du matin.

La dérogation ne peut être accordée que pour permettre au jeune de participer à l'intégralité du cycle de fabrication du pain ou de la pâtisserie.

En boulangerie, le jeune doit pouvoir participer à la fabrication de tous les pains.

Cette condition d'octroi de la dérogation doit être appréciée en tenant compte de l'évolution du métier.

En pâtisserie, la notion de cycle complet de fabrication peut être définie comme suit :

- établissement dans lequel seul l'employeur (boulangier et pâtissier) peut former le jeune et démarre sa fabrication avant 6h entre 2 fournées de pain,
- l'ouvrier / maître d'apprentissage a, par choix, décidé de travailler avant 6h00,
- l'employeur établit et motive, dans sa demande, le fait que des pâtisseries sont, tous ou certains jours, préparées avant 6h00.

Il s'agit d'une décision individuelle.

B- Restauration et l'hôtellerie

Il convient de rappeler que la dérogation ne peut être accordée aux jeunes de moins de 16 ans et que seul le travail de 22h00 à 23h30 peut être autorisé pour les jeunes travailleurs et apprentis de 16 à 18 ans.

L'avenant n°1 du 13 juillet 2004 à la CCN des HCR qui avait défini une période de travail de nuit (de 22h à 7h) et un décompte annuel de 280 heures (au lieu de 270h) a été annulé par un arrêt du Conseil d'Etat en date du 18 octobre 2006.

C'est donc le droit commun qui s'applique et les règles mentionnées plus haut :

travail de nuit 21h-23h30 ; travailleurs de nuit : 270 h/an ; suivi médical adapté visé au R 3122-13 du code du travail.

4- Incidences des questions de procédure

A- L'absence d'avis du médecin du travail – L.3122-10 du code du travail

Depuis la mise en œuvre de la loi du 9 mai 2001, l'avis du médecin du travail est requis avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit en application du dernier alinéa de L.3122-10 du code du travail.

En outre, tout travailleur de nuit défini à l'article L.3122-5 bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers, d'une surveillance médicale adaptée dont les conditions sont définies par les articles R.4624-17 et 18 et R.3122-13 à 15. Pour autant, les travailleurs de nuit ne sont pas pour ce motif en suivi médical renforcé, ils peuvent être en suivi simple (visite d'information et de prévention).

Ce pourrait être le cas pour les boulangers, voir en ce sens « la prise en compte du statut de travailleur de nuit ». Pour la restauration, la vérification de la qualité de travailleur de nuit sera opérée en décomptant les heures de travail de nuit à partir de 22h00 sous réserve d'éventuelles modifications conventionnelles.

B L'écoulement des délais d'instruction de la demande

L'article R.3163-5 prévoit cette disposition : « **L'écoulement du délai d'un mois à compter du dépôt de la demande vaut autorisation** ».

L'employeur qui sollicite une dérogation au travail de nuit pour un jeune travailleur, doit être en capacité d'attester son engagement à respecter les prescriptions minimales destinées à garantir la santé et la sécurité des jeunes concernés par la demande.

En ce sens, **et particulièrement dans les HCR**, seule la transmission d'un document attestant de l'organisation du travail mise en place peut valoir engagement de la part de l'employeur. En outre, cet horaire ou planning est indispensable pour vérifier la qualité de travailleur de nuit au sens de L.3122-5 qui conditionne le bénéfice de la surveillance médicale particulière notamment.

Changement de l'horaire initial

En cas de modification, en cours du contrat, de l'horaire de travail ou du planning prévisionnel, l'employeur devra transmettre, par tous moyens, l'information à l'agent de contrôle.

C- Le renouvellement de la dérogation ou demandes ultérieures visant de nouveaux jeunes

La décision est accordée pour une durée maximale d'une année renouvelable.

DURÉE DU TRAVAIL DES JEUNES DE MOINS DE 18 ANS

TABLEAU DE SYNTHÈSE

(Les textes cités proviennent du code du travail)

| Age | Statut | Durée quotidienne | Repos quotidien | Durée hebdomadaire | Repos hebdomadaire | Travail de nuit | Travail du dimanche | Travail des jours fériés |
|-------------|-------------------|---|----------------------|--|--|--|---|---------------------------------|
| 16 – 18 ans | Jeune travailleur | 8 h sauf dérog (L.3162-1 et L.6222-25) | 12 h (art L.3164-1) | 35 h sauf dérog (L.3162-1 et L.6222-25) | 2 jours consécutifs (art L.3164-1 sauf dérogation et 36 h minimum) | Non entre 22h et 6h sauf dérogations (spectacle, boulangerie-pâtisserie, HCR, courses hippiques) | Oui pour les stagiaires et jeunes travailleurs, hors apprentis (art L.3132-3 et L.3164-5) | Non (sauf L.3164-7 et L.3164-8) |

- Une décision de dérogation INDIVIDUELLE est préconisée.
- Le temps de travail ininterrompu ne peut, en aucun cas, excéder 4h30.
- Si le temps de travail quotidien est supérieur à 4h30, les jeunes doivent bénéficier d'un temps de pause d'au minimum 30 minutes consécutives (art L.3162-3 du code du travail).