



FICHE 8

Dérogation à l'interdiction de travailler de nuit : focus sur la boulangerie pâtisserie et sur les HCR

La dérogation nécessite une décision de l'inspecteur du travail. Elle est accordée **pour une durée maximale d'une année, renouvelable**.

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.

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).

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.

Les jeunes boulangers travaillant régulièrement de nuit sont à cet égard des travailleurs de nuit, malgré les semaines de CFA.

En effet si l'on prend en compte deux heures par jour sur cinq jours dans la semaine, et une trentaine de semaines travaillées dans l'année, le jeune effectue plus des 270 h sur une période de douze mois consécutifs, fixées par les articles L. 3122.2 et L.3122-5 du code du travail.

Dès lors ils doivent bénéficier des contreparties définies à l'article L.3122.8 (compensation en repos et, le cas échéant, compensation salariale). La compensation salariale est prévue par la convention collective ou l'accord collectif.

Le respect de ces contreparties conditionne donc la délivrance de la dérogation par l'agent de contrôle. En outre, l'absence de toute contrepartie en repos interdit la dérogation. En effet, en l'absence de dispositions conventionnelles, il appartient à l'employeur de définir cette contrepartie en repos.

L'avenant n°81 du 21 décembre 2005 (étendu par arrêté du 12 juillet 2006) à la CCN boulangeries-pâtisseries entreprises artisanales, prévoit une contrepartie en repos, pour les boulangeries ou boulangeries-pâtisseries, d'une journée si le travailleur de nuit effectue au moins 270 h dans l'année civile ou 2 jours s'il effectue plus de 600 heures.

B – Restauration et hôtellerie :

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.

C - Conditions :

1- *Présence effective du maître d'apprentissage : R. 6222-25 du code du travail*

Le travail de nuit des jeunes apprentis ne peut être effectué que sous la responsabilité **effective** du maître d'apprentissage, à défaut la dérogation doit être refusée.

Cette disposition impose que l'employeur prenne toutes mesures pour assurer l'encadrement de l'apprenti notamment pendant les périodes d'absence du maître d'apprentissage en désignant une nouvelle personne dotée des compétences et de l'expérience nécessaires à cette suppléance.

2- *Avis du médecin du travail :*

Notion de travailleur de nuit à vérifier pour la nécessité d'un avis conforme du médecin du travail.

3- *Les effets du non-respect par l'employeur de ses engagements sur les conditions d'emploi du jeune :*

Le bénéfice de la dérogation au travail de nuit est subordonné au respect, dans le temps, des prescriptions minimales.