

TRAVAIL DE NUIT

Le travail de 6h à 20h est considéré comme travail de jour, celui de 20h à 23h comme travail du soir et celui de 23h à 6h comme travail de nuit. Avec l'accord des représentants des travailleurs dans l'entreprise, le début et la fin du travail de jour et du soir peuvent être avancés ou reculés d'une heure entre 5 heures et 24 heures (22h à 5h ou 24h à 7h).

Autorisation

Pour des raisons de protection de la santé, le travail de nuit est en principe interdit. Les entreprises qui sont obligées d'y recourir quand même doivent solliciter une autorisation; seules les entreprises figurant dans l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail en sont dispensées (par exemple les rédactions de journaux, les restaurants et les stations-service sur les aires d'autoroutes, mais pas les entreprises d'informatique ni les ambulances). La loi distingue le travail de nuit temporaire du travail de nuit régulier.

Travail de nuit temporaire: Le travail de nuit est temporaire, si les interventions sporadiques ou répétées à intervalles périodiques n'excèdent pas trois mois par entreprise et par année civile, ou si les interventions de durée limitée n'excèdent pas six mois et présentent un caractère exceptionnel. Une seule prolongation de six mois peut être opérée. Le travail de nuit temporaire est autorisé par l'Inspection du travail Fribourg en cas de besoin urgent dûment établi et si l'employé donne son consentement. Le besoin urgent est établi lorsque le travail en question ne peut pas être retardé. Exemples: Il est impossible de rattraper des retards de production dans les délais sans faire appel au travail de nuit; le refus de la commande additionnelle risque de se solder par la perte du client; un événement d'ordre culturel ou sportif a lieu durant la nuit, etc.

Travail de nuit régulier: Le travail de nuit est régulier lorsque le volume temporel excède les limites du travail de nuit temporaire. Le travail de nuit régulier est autorisé par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) si des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable et si l'employé donne son consentement. Une perte de compétitivité ou une mise en danger de la sécurité en cas d'interruption de la production peuvent par exemple remplir le critère d'indispensabilité.

Suppléments et compensation

Sous réserve d'une CCT différente, le travail de nuit, jusqu'à 25 nuits par année civile et employé, doit être rémunéré moyennant un supplément de 25%. Le supplément n'est plus dû à partir de la 26^e nuit, mais dans ce cas, le travailleur a droit à une compensation en temps équivalant à 10% de la durée du travail de nuit.



Examen médical

Le travailleur occupé pendant un minimum de 25 nuits par an a droit, à sa demande, à un examen médical. Il peut faire valoir ce droit tous les deux ans jusqu'à 44 ans et chaque année à partir de 45 ans. Cet examen est obligatoire pour certains travailleurs (par exemple pour ceux effectuant des travaux dangereux). Les frais doivent être supportés par l'employeur.

Horaires flexibles

Le travail de nuit est réglé dans la loi sur le travail. Cette dernière est applicable également en cas d'horaires flexibles. A défaut d'autorisation, l'employeur est responsable du respect de l'interdiction du travail de nuit par ses travailleurs. Ainsi, il lui est vivement conseillé d'en parler régulièrement, notamment aux travailleurs bénéficiant de l'horaire à la confiance ou du télétravail.

Juin 2015

