

Le Code du travail ne reconnaissait que le travail en journée et le travail de nuit de 21 heures à 6 heures du matin¹.

La Cour de cassation qui considérait que le travail de nuit ne pouvait qu'être exceptionnel, avait refusé de reconnaître à l'enseigne Sephora des Champs-Élysées la possibilité de faire travailler ses salariés après 21 heures, à la lumière de la directive 93/104 du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Pour la Haute Cour, le travail de nuit doit prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Il en résultait que le travail de nuit ne peut pas être un mode d'organisation normal du travail au sein d'une entreprise et ne doit être mis en œuvre que lorsqu'il est indispensable à son fonctionnement (Cass. soc., 24-9-14, n°13-24851).

C'est donc, par le biais du législateur et de la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite loi Macron, que le travail de soirée a été intégré dans le Code du travail.

Qu'est-ce que le travail en soirée ?

Le travail en soirée est une période de travail comprise entre 21 heures et minuit au maximum mais il peut commencer plus tôt par accord collectif.

En aucun cas, il ne peut se terminer plus tard, cela devient du travail de nuit.

Pour quelles entreprises le travail en soirée est-il applicable ?

Le travail de soirée est circonscrit aux établissements de vente au détail mettant à disposition des biens et des services situés dans les ZTI (zones touristiques internationales)².

***Un mode de travail
géographiquement
délimité***

Les ZTI sont déterminées par les ministres du travail, du tourisme et du commerce, après avis du maire et, si nécessaire, du président de l'établissement public de coopération intercommunale dont la commune est membre ainsi que des organisations professionnelles d'employeurs et des syndicats de salariés intéressés (art. L 3132-24). Différents arrêtés ont été pris en 2015 et 2016.

Les critères pris en compte pour reconnaître une ZTI sont (art. R 3132-21-1) :

- un rayonnement international en raison d'une offre de renommée internationale en matière commerciale, culturelle, patrimoniale ou de loisirs ;
- une desserte de transports d'importance nationale ou internationale ;

¹ Pour le travail de nuit, voir IJ n°129, avril-juin 2025, p. 28 et s.

² Art. L 3122-4.

LE TRAVAIL EN SOIRÉE

- une affluence exceptionnelle de touristes résidant hors de France ;
- un flux important d'achats effectués par des touristes résidant hors de France, évalué par le montant des achats ou leur part dans le chiffre d'affaires total de la zone.

Des dérogations encore !

Les communes d'intérêt touristique ou thermales et les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente créées avant la publication de la loi de 2015, en application de l'ancien article L 3132-25, constituent de plein droit des zones touristiques.

- De même, les entreprises qui sont autorisées à faire travailler les salariés la nuit peuvent avoir recours au travail en soirée.

ATTENTION !

Ne peuvent pas organiser le travail en soirée :

- les entreprises de commerce de détail qui ne sont pas situées dans une ZTI, sauf accord collectif ou dérogation administrative et seulement en cas de nécessités impérieuses ;
- les entreprises situées dans une ZTI qui n'ont pas négocié un accord collectif ;
- les entreprises situées dans une ZTI qui ne font pas de commerce de détail.

Quels sont les salariés concernés ?

Tous les salariés travaillant dans des ZTI peuvent être concernés par le travail en soirée.

- entre 20 heures et 6 heures pour les jeunes travailleurs de moins de 16 ans.

ATTENTION !

L'article L 3163-1 définit le travail de nuit des jeunes :

- entre 22 heures et 6 heures pour les jeunes travailleurs de plus de 16 ans et de moins de 18 ans ;

Ces salariés ne pourront donc travailler que dans ces limites fixées, sauf dérogation accordée à titre exceptionnel par l'inspecteur du travail.

Faut-il un accord collectif ?

Oui, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord collectif de branche, ou un accord conclu à un niveau territorial doit prévoir le travail en soirée.

Une consultation préalable du CSE n'est obligatoire que lorsque le travail en soirée est mis en place par un accord de branche d'application directe.

Lanceur d'alerte

Le salarié qui relate ou témoigne de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.

La mauvaise foi ne peut être déduite d'une simple divergence d'analyse sur la qualification pénale que les faits seraient susceptibles de recevoir. Le licenciement du salarié pour avoir relaté de tels faits, en l'absence de mauvaise foi établie, est nul (Cass. soc., 6-5-25, n°23-15641).

Vie privée – Préjudice

La seule constatation d'une atteinte à la vie privée du salarié lui ouvre droit à réparation.

Ne peut ainsi être débouté un salarié de sa demande de dommages-intérêts résultant de l'atteinte à son droit à l'image et à la vie privée, causée par l'utilisation de systèmes d'écoute téléphonique des salariés et de vidéo surveillance dont le salarié n'avait pas été informé.

Le salarié n'a pas à rapporter la preuve d'un préjudice en pareil cas, de même que la déclaration tardive à la Cnil ne permet pas de débouter le salarié de sa demande (Cass. soc., 6-5-25, n°23-23294).

Syndicat – Action en justice Titre-restaurant

Relève de l'intérêt individuel du salarié, rendant l'action du syndicat irrecevable, l'action qui tend à réclamer des titres-restaurants dont auraient été privés des salariés (Cass. soc., 4-6-25, n°23-22856).

Outre une rémunération doublée et une compensation en termes de repos équivalent imposés par l'article L 3122-4, l'article L 3122-19 oblige l'accord collectif de prévoir :

« (...) »

Cet accord prévoit notamment, au bénéfice des salariés employés entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit :

1° La mise à disposition d'un moyen de transport pris en charge par

l'employeur qui permet au salarié de regagner son lieu de résidence ;

2° Des mesures destinées à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés, en particulier des mesures de compensation des charges liées à la garde d'enfants ou à la prise en charge d'une personne dépendante ;

3° La fixation des conditions de prise en compte par l'employeur de l'évolution de la situation person-

nelle des salariés, en particulier de leur souhait de ne plus travailler après 21 heures. Pour les salariées mentionnées à l'article L 1225-9, le choix de ne plus travailler entre 21 heures et le début de la période de nuit est d'effet immédiat ».

L'article L 1225-9 fait référence aux salariées en état de grossesse qui, si elles le désirent, peuvent arrêter de travailler en soirée dès qu'elles le demandent.

Le salarié peut-il refuser de travailler en soirée ?

L'article L 3122-4 rappelle que seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit peuvent travailler entre 21 heures et minuit.

Le refus de travailler en soirée ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Cependant, dès lors que l'on est sous un lien de subordination, il est difficile de refuser de travailler en soirée. Une entreprise ne peut pas prendre en considération le refus d'un salarié de travailler en soirée pour refuser de l'embaucher.

Le salarié qui refuse de travailler entre 21 heures et le début de la

période de travail de nuit ne peut pas faire l'objet d'une mesure discriminatoire pendant l'exécution de son contrat de travail.

OUI,
en principe !

Si le salarié souhaite occuper ou reprendre un poste de jour, ou s'il souhaite occuper un travail en soirée dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi de sa catégorie ou un emploi équivalent. L'employeur

porte à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles équivalents (art. L 3122-13) ;

De même, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, le salarié est transféré définitivement ou temporairement sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. La décision de rompre le contrat de travail, pour inaptitude, médicalement constatée, au travail en soirée, est justifiée par l'employeur par l'impossibilité de proposer un poste ou par le refus par le salarié d'accepter le poste proposé (art. L 3122-14).

Y a-t'il des contreparties ?

Le travail en soirée donne lieu (art. L 3122-4) :

– au paiement du double de la rémunération pour ces heures comprises entre 21 heures et le début de la période de nuit ;

– à l'ouverture d'un repos compensateur équivalent en temps.

À partir du moment où le salarié effectue au moins trois heures en soirée deux fois par semaine ou

si son nombre annuel d'heures en soirée est égal à 170 heures ou au nombre prévu par accord collectif, le salarié bénéficie de la qualité de « *travailleur de nuit* ». A ce titre, il bénéficie des garanties suivantes :

LE TRAVAIL EN SOIRÉE

- une consultation préalable du médecin du travail (art. L 3122-10) ;
- un suivi individuel régulier de son état de santé (art. L 3122-11) ;
- la possibilité de refuser l'affectation à un poste de travail en soirée en raison d'une obligation familiale impérieuse (garde d'un enfant ou prise en charge d'une personne dépendante) sans que ce refus ne soit constitutif d'une faute ou d'un motif de licenciement (art. L 3122-12) ;
- la possibilité de demander son affectation à un poste de jour pour ces mêmes raisons d'obligations familiales impérieuses (art. L 3122-12).

Y a-t-il des sanctions ?

De manière générale, toutes les infractions au travail de nuit sont applicables au travail en soirée. Ainsi, l'article R 3124-15 punit de contravention de cinquième classe, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés « *le fait de méconnaître les dispositions relatives au travail de nuit prévues par les articles L 3122-1 à L 3122-24, L 3163-1 et L 3163-2 ainsi que celles des décrets pris pour leur application* ».

Ainsi, le travail en soirée effectué en dehors des cas autorisés peut entraîner une amende pouvant aller jusqu'à 1500 euros (portée à 3000 euros en cas de récidive) pour infraction au travail de nuit (art. R 3124-15) ; des dommages-intérêts peuvent être accordées aux organisations syndicales qui agissent dans le cadre de la défense des intérêts de la profession.

De même, le non-respect du suivi médical renforcé pour les travailleurs de nuit, s'il est obligatoire, peut ouvrir droit à une amende.

***Des sanctions
pas souvent
appliquées !***

Si la législation sur le travail en soirée est relativement récente, il semble qu'il n'y ait pas beaucoup de jurisprudence qui traite de cette matière. Peut-être que la nécessité de négocier un accord collectif préalable y est pour quelque chose...

GF

Rupture du contrat de travail – Recours Prescription

Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture. La date de la notification par voie postale est, à l'égard de celui qui y procède, celle de l'expédition, et, à l'égard de celui à qui elle est faite, la date de réception de la lettre.

Viole les articles L 1232-6 et L 1471-1, alinéa 2, du Code du travail, et l'article 668 du code de procédure civile, la cour d'appel qui constate que la lettre de licenciement, bien qu'envoyée le 9 août 2020, avait été réceptionnée par le salarié le 10 août 2019, ce dont elle aurait dû déduire que le délai de prescription avait commencé à courir le 11 août 2019 à 0 heure pour s'achever le 10 août 2020 à minuit, de sorte que l'action en contestation introduite le 10 août 2020 n'était pas prescrite (Cass. soc., 21-5-25, n°24-10009).

Personnel navigant Inaptitude

Les dispositions spéciales du code de l'aviation civile prévoyant la compétence du CMAC pour se prononcer sur le caractère définitif des inaptitudes des personnels navigants titulaires d'un titre aéronautique n'ont pas le même objet que les dispositions d'ordre public du Code du travail.

La déclaration d'inaptitude à l'égard d'un salarié prononcée par le CMAC ne dispense pas l'employeur de rechercher un reclassement de celui-ci dès lors que le médecin du travail conclut à une aptitude éventuelle à un autre poste dans l'entreprise.

Le licenciement prononcé en méconnaissance de la décision du médecin du travail est sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 25-6-25, n°23-22830).