



**Travail de nuit : nécessité d'assurer la continuité de
l'activité économique de l'entreprise**

Par un arrêt en date du 7 février 2024 (n°22-18.940), la Cour de cassation rappelle que, eu égard au caractère exceptionnel que doit avoir le recours au travail de nuit, celui-ci doit, même lorsqu'il est occasionnel, être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Pour rappel, le travail de nuit est régi par les dispositions d'ordre public figurant dans le Code du travail, suivant lesquelles :

- le recours au travail de nuit est, par principe, « exceptionnel ». En effet, compte-tenu de ses conséquences sur la santé et la sécurité des travailleurs, le travail de nuit doit être justifié par « *la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale* » (C. trav., art. L.3122-1),
- le travail de nuit commence, au plus tôt, à 21 heures (C. trav., art. L.3122-2).

A cet égard, le Conseil constitutionnel, saisi d'une QPC dans l'affaire Séphora sur la conformité à la Constitution de ces dispositions en ce qu'elles porteraient atteinte à la liberté d'entreprendre, a décidé que, en prévoyant que le recours au travail de nuit est exceptionnel et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale, le législateur a opéré une conciliation qui n'est pas manifestement déséquilibrée entre la liberté d'entreprendre découlant de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et les exigences tant du dixième alinéa que du onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, qui consacrent respectivement, la protection de l'individu et de la famille et la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs (Cons. const., 4 avril 2014, n° 2014-373 QPC).

La Cour de cassation, dans cette même affaire, tirant les conséquences de cette décision du Conseil Constitutionnel, a également précisé que le travail de nuit ne peut pas constituer un mode normal d'organisation du travail et ne doit être mis en œuvre que lorsqu'il est indispensable au fonctionnement de l'entreprise (Cass. soc., 24 septembre 2014, n°13-24.851).

Par ailleurs, lorsqu'il est habituel, le travail de nuit est également encadré par des dispositions d'ordre public qui précisent, en particulier, que :

- les critères de reconnaissance du travailleur habituel de nuit sont liés à l'accomplissement d'un nombre d'heures de nuit, notamment si le salarié accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes (C. trav., art. L.3122-5, 1°),
- la durée maximale quotidienne de travail de nuit ne peut excéder, en principe, huit heures, sauf dans certains cas (C. trav., art. L. 3122-6),
- les contreparties dont bénéficie le travailleur de nuit au titre des périodes de nuit pendant lesquelles il est employé, sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale (C. trav., art. L.3122-8).

Dans son arrêt du 7 février 2024, la Cour de cassation rappelle qu'il convient de justifier, dans tous les cas, la nécessité du recours au travail de nuit.

➤ **Faits d'espèce : une salariée travaillant occasionnellement de nuit, à sa demande conteste le recours par son employeur au travail de nuit**

En l'espèce, une salariée - engagée à temps partiel modulé, par contrats à durée déterminée, puis contrat à durée indéterminée et amenée à travailler occasionnellement en soirée après 21 heures - a été licenciée pour faute grave.

Contestant son licenciement, elle a alors saisi le conseil de prud'hommes de diverses demandes, notamment de dommages-intérêts du fait du préjudice subi en raison du recours illégal par l'employeur au travail de nuit.

En effet, la salariée avait effectué des périodes de travail de nuit après 21 heures, à sa demande, afin que son planning soit compatible avec ses études.

Ultérieurement, elle s'était retournée contre son employeur en soutenant que celui-ci ne pouvait recourir au travail de nuit.

Déboutée de l'intégralité de ses demandes par le conseil de prud'hommes, elle a interjeté appel de cette décision.

La Cour d'appel a confirmé le jugement en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande tendant à voir constater l'illégalité du recours au travail de nuit, en considérant que celle-ci :

- ne pouvait prétendre au statut de travailleur de nuit au regard de ses horaires, puisqu'elle n'accomplissait pas au moins deux fois par semaine au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période comprise entre 21 heures et 7 heures et n'accomplissait pas non plus au moins 270 heures de travail entre 21 heures et 7 heures pendant une période de douze mois consécutifs,
- bénéficiait de la contrepartie accordée aux salariés amenés à travailler occasionnellement quelques heures de nuit, à savoir une majoration de salaire de 105 %,
- avait elle-même souhaité travailler en soirée jusqu'à 23 heures afin que son planning soit compatible avec ses études.

La salariée s'est alors pourvue en cassation.

Il revenait à la Cour de cassation de déterminer si le fait que la salariée n'ait pas la qualité de travailleur de nuit au sens de l'article L.3122-5 du Code du travail, qu'elle bénéficie d'une contrepartie financière et qu'elle ait demandé à travailler en soirée, excluent la possibilité pour celle-ci d'obtenir réparation du préjudice lié au travail illicite au-delà de 21 heures.

➤ **Solution : une application stricte de l'obligation de justification du travail exceptionnel de nuit**

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel et fait droit aux demandes de la salariée, sur le fondement de l'article L.3122-32 du Code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi du 8 août 2016 et dont le contenu est retranscrit à l'actuel article L.3122-1 du Code du travail.

En effet, la Cour :

- dans un premier temps, rappelle, sur le fondement de ces dispositions, que :
« *Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale* »
- dans un second temps, relève, en l'espèce, que :
 - la Cour d'appel aurait dû vérifier que le recours au travail de nuit était justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale,
 - et, à défaut de constater une telle justification, les juges ne pouvaient se fonder sur le fait que la salariée n'ait pas le statut de travailleur de nuit, qu'elle ait perçu une contrepartie pour les heures de travail accomplies la nuit, et qu'elle ait souhaité travailler en soirée, pour rejeter la demande de réparation de la salariée pour avoir travaillé illégalement après 21 heures.

Ce faisant, la Cour de cassation opère une interprétation stricte des dispositions applicables qui, depuis la loi « Travail » (loi n°2016-1088 du 8 août 2016), revêtent un caractère d'ordre public.

Il ressort en effet de cette décision que, pour apprécier la légalité du recours au travail de nuit, les juges du fond doivent, conformément aux dispositions susvisées, vérifier qu'un tel recours est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

A défaut, d'être justifié par ces motifs, le recours au travail de nuit, même s'il n'est qu'occasionnel, doit être considéré comme illégal.

- **Portée de la solution : renvoi à l'appréciation par les juges du fond de l'existence des motifs légaux justifiant le recours au travail exceptionnel de nuit**

Dans l'affaire en cause, la Cour de cassation :

- casse l'arrêt d'appel seulement en ce qu'il a débouté la salariée de ses demandes tendant à constater l'illégalité du recours au travail de nuit,
- et renvoie l'affaire devant la même Cour d'appel autrement composée pour l'appréciation des motifs légaux de recours au travail de nuit.

En conséquence, il reviendra aux juges du fond de vérifier, au vu des éléments de justification apportés par l'employeur, si le recours par la société au travail de nuit est justifié conformément aux dispositions applicables :

- par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique,
- ou encore des services d'utilité sociale.

Il n'est pas certain qu'une ouverture au public après 21 heures puisse être aisément justifiée par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Or il semble, au regard de cette jurisprudence que cette condition est requise dans tous les cas, y compris pour la mise en place du travail en soirée.

A défaut d'éléments suffisants de justification par l'employeur, les juges du fond devraient conclure à l'illégalité du recours au travail de nuit et octroyer au salarié des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.

En outre, l'article R.3124-15 du Code du travail précise que le fait de méconnaître les dispositions relatives au travail de nuit, notamment celles relatives à son caractère exceptionnel, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

Les employeurs doivent donc être particulièrement vigilants, lorsqu'ils envisagent de recourir au travail de nuit, même occasionnellement, et vérifier qu'ils disposent d'éléments objectifs suffisants de nature à justifier la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

<https://www.courdecassation.fr/decision/65c32b0311f78b0008e3e161>