



TRAVAIL DE NUIT – NUITS DORMANTES ET EVEILLEES

Mise à jour 14 février 2024

NOTIONS

- **Nuit dormante** : travailleur-euse sur place, qui ne doit pas prester une activité ou une surveillance régulière et constante. Il peut se reposer, mais il doit répondre à tout moment à une sollicitation de son employeur ou d'un pensionnaire.
- **Nuit éveillée** : travailleur-euse sur place et qui effectue normalement ses prestations

DISTINCTION

Dans la loi ?

La loi ne permet pas la distinction entre ces notions

- Nuits dormantes sont à considérer comme du temps de travail

Dans la législation belge, on entend par « durée du travail le temps pendant lequel le personnel est à la **disposition** de l'employeur » (Loi du 16/03/1971).

Dans la jurisprudence

- CJCE : « *temps de garde doit être entièrement considéré comme du temps de travail, et ce même si le travailleur est autorisé à se reposer sur son lieu de travail à des moments où aucun travail effectif ne lui est demandé* »
- Cour de Cassation 30/01/1984 : travailleur susceptible d'être dérangé « *temps de travail englobe les services de garde effectués à la maison ou sur les lieux de travail, dès que le travailleur doit s'attendre à répondre à un appel imprévu, ce qui le maintient sans interruption à la disposition de l'employeur* »

Conclusion : nuits dormantes = travail

HEURES NEUTRALISEES

Arrêté Royal du 26 mai 2002

« Pour toute prestation de travail effectuée entre 20 h et 6 h du matin, une période de repos de 3 heures maximum n'est pas considérée comme temps de travail, pour autant que ledit repos soit pris en un lieu convenablement aménagé à cet effet »

Remarques

- La « neutralisation » de la période n'est possible que s'il n'y a pas de **travail effectif** : donc si le travailleur doit prester une garde éveillée toute la nuit, la durée du temps de travail est égale à la durée du temps de garde.
- Cette période peut être de **trois heures maximums**. Elle peut donc être réduite ou supprimée.
- En outre cette dérogation à la notion de temps de travail n'est possible que si le travailleur est **en mesure de prendre du repos**.

Règlementation sectorielle

- RW et CoCoF (CCT du 05/02/2002 – SCP 319.02)

La SCP 319.02 prévoit que : « En dehors des séjours extérieurs à l'institution ou au service, et compte tenu de la définition du temps de travail pour le secteur, **une période maximale de 3 heures par 24 heures, entre 20h00 et 06h00, n'est pas considérée comme temps de travail, cette période de 3 heures étant forfaitairement considérée comme nécessaire au travailleur pour du repos pris dans un lieu convenablement aménagé à cet effet. Dans ce cas, toutes les heures de présence** » (y compris les 3h nécessaires au repos) « **sont rémunérées au taux dû et assimilées comme du temps de travail pour le calcul de la rémunération et le droit aux prestations sociales.** »

Exemple*:

Un travailleur est présent dans l'entreprise de 20h à 6h. Il preste 7 heures et en dort 3. Pour le calcul de la durée moyenne du travail, l'employeur considérera qu'il a presté 10h et les rémunérera au taux normal.

Remarque : les heures neutralisées **doivent-elles être indemnisées** tenant compte des heures inconfortables ? La réponse est délicate. Les CCT prévoyant des suppléments de salaire prévoient qu'il s'agit de supplément pour les prestations. Or par définition lorsqu'il y a une neutralisation, c'est parce qu'il n'y a pas prestation.

Si l'on suit cette démarche, dans notre exemple 10 heures seront payées au taux normal et sept heures seront payées avec un supplément.

En outre, cette dérogation à la notion de temps de travail n'est possible que si le travailleur est en mesure de prendre du repos. Il faut donc qu'au cours de la période de nuit le travailleur ait pu effectivement se reposer pendant 3 heures (au maximum).



Si le travailleur est susceptible d'être dérangé pour intervenir dans le cadre du travail, alors on doit estimer ces 3 heures comme du temps de travail.

Par exemple s'il y a deux éducateurs et que l'un des deux peut dormir pendant 3 heures (et ne doit jamais intervenir – même en cas de second appel si le premier éducateur est déjà occupé) alors on peut estimer qu'il ne s'agit pas du temps de travail.

Différents arrêts de la Cour du travail ont été dans ce sens (conformément aux règles européennes).

b) CoCom
Pas de CCT.