

Article 46

## Mesures supplémentaires

(art. 17e LTr)

En cas de travail de nuit, l'employeur est notamment tenu de procéder, à titre de mesures supplémentaires, à

- a. la mise à disposition d'un moyen de transport sûr pour les travailleurs dont la sécurité pourrait être menacée lors du trajet à destination et en provenance de leur lieu de travail ;
- b. la mise à disposition de moyens de transport en cas d'absence de moyens de transports publics ;
- c. la distribution de repas chauds ou la mise à disposition d'appareils de cuisson destinés à la préparation de repas chauds dans un local approprié ;
- d. le soutien de l'employeur aux travailleurs assumant des tâches d'éducation ou de prise en charge au sens de l'art. 36 de la loi, pour leur permettre d'assumer eux-mêmes ces charges ou de les confier à des tiers.

### Généralités

Cet article précise l'étendue des mesures que l'employeur a l'obligation de prendre en vertu de l'art. 17e de la loi. Ces mesures tendent à pallier les inconvénients pratiques liés au fait d'exercer son activité de nuit (moyens de déplacement limités, absence de possibilités de restauration etc.).

On peut déduire de l'obligation de l'employeur de prendre ces mesures l'obligation d'en assumer le coût. Il faut prendre en compte à cet égard le fait que le travail de nuit profite avant tout à l'employeur, de telle sorte que la prise en charge exclusive des coûts par le travailleur ne serait pas équitable. Ainsi, en ce qui concerne la lettre b par exemple, l'employeur ne peut se contenter d'organiser des services de taxi à la charge des travailleurs pour se rendre au travail et en repartir. L'employeur est en droit d'exiger des travailleurs une participation financière pour les prestations qu'il doit assurer en cas de travail de nuit mais cette participation doit être calculée en selon le principe suivant : les frais d'acquisition du revenu incombant au travailleur (trajet et nourriture) ne doivent pas être plus élevés s'il effectue un travail de nuit que s'il effectue un travail de jour.

### Lettre a :

Cette lettre vise notamment le cas où des moyens de transports publics sont à disposition, mais ne suffisent pas à garantir la sécurité du travailleur lors des trajets, par exemple parce que les trajets de l'entreprise aux transports publics et des transports publics jusqu'à la résidence du travailleur s'avèrent dangereux, ou parce que l'usage même de transports publics la nuit est risqué.

### Lettre b :

Si le travailleur n'a pas la possibilité de se rendre au travail et de rentrer chez lui par les transports publics, l'employeur devra proposer une alternative : minibus de l'entreprise, organisation d'un système de transport des travailleurs ne disposant pas d'une voiture par les autres travailleurs, mise à disposition de taxis etc. Bien évidemment, ces transports doivent également être à même de garantir la sécurité du travailleur.

### Lettre c :

D'un point de vue médical, il est particulièrement important qu'un travailleur occupé la nuit puisse consommer un repas chaud, plus facile à digérer. Or, il est évident que les possibilités de se restaurer

la nuit sont moins nombreuses que le jour car les restaurants, cantines, etc. sont fermés. L'employeur doit tenir compte de cet état de fait, soit en veillant à ce que les travailleurs aient des repas chauds mis à disposition par l'entreprise (par exemple apprêtés par la cantine de l'entreprise et pouvant être réchauffés par les travailleurs), soit en offrant l'infrastructure nécessaire pour réchauffer un repas (par exemple en installant dans le local de pause des travailleurs un four à micro-ondes).

**Lettre d :**

Le soutien de l'employeur aux travailleurs se met en place de deux façons : d'une part dans le fait que l'employeur doit, dans la mesure du possible

et conformément à l'art. 36 de la LTr, tenir compte des charges familiales – soit l'éducation d'enfants de moins de quinze ans et la prise en charge de proches ou de parents nécessitant des soins – des travailleurs lors de l'établissement des horaires. S'il s'avère impossible de mettre en place des horaires de travail qui permettent aux travailleurs d'assumer eux-mêmes leurs tâches éducatives ou familiales, l'employeur doit alors les aider à organiser leur vie familiale en conséquence, par exemple en les aidant à trouver d'autres solutions, en les soutenant dans leurs démarches ou éventuellement en leur offrant une aide financière pour faire garder leurs enfants.