Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Ministère du travail

Direction Générale du Travail

Service de l'animation territoriale de la politique du travail et de l'action de l'inspection du travail (SAT)

Sous-direction de l'appui et du soutien au système d'inspection du travail (DASIT)
Bureau du cadre de légalité et des modalités d'action du système d'inspection du travail (DASIT1)
dgt.dasc1@travail.gouv.fr

Le Directeur général du travail

à

- Mesdames et Messieurs les directeurs (régionaux) des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- Mesdames et Messieurs les directeurs d'unité départementale
- Mesdames et Messieurs les responsables d'unité de contrôle
- Mesdames et Messieurs les inspecteurs et contrôleurs du travail

INSTRUCTION DGT n° relative au traitement des dérogations en matière de durée du travail durant la période de crise résultant de la pandémie COVID-19

Date d'application : immédiate

Catégorie : Mesures d'organisation des services pour la mise en œuvre des dispositions dérogatoires en matière de durée du travail.
Résumé : Afin de prendre en compte la situation exceptionnelle résultant de la pandémie du Coronavirus, et pour permettre un traitement rapide et cohérent des demandes de dérogation en matière de durée du travail, l'instruction DGT n°2010/06 du 29 juillet 2010 est modifiée pour le traitement de ces demandes spécifiques : **l'autorité compétente pour traiter les demandes est celle dont relève le siège social de l'entreprise pour l'ensemble des salariés concernés quel que soit leur lieu de travail.**
Mots-clés : Dérogation, durée du travail, compétence, coronavirus
Instruction(s) modifiée(s) : Instruction DGT 2010/06 du 29 juillet 2010
Annexe(s) : 1. Liste indicative des dérogations concernées 2. Modèles de décisions
Diffusion : système d'inspection du travail

L'évolution de la situation sanitaire liée au virus- qui provoque une infection respiratoire fébrile appelée COVID-19 nécessite de prendre des mesures d'organisation transitoires en matière de compétence territoriale pour les dérogations en matière de durée du travail.

Les règles de compétence territoriale en cette matière sont fixées par l'instruction DGT 2010/06 du 29 juillet 2010. Cette instruction précise que l'autorité compétente est celle dont dépend l'établissement qui emploie les salariés concernés par la demande de dérogation et que, lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise sollicitent une dérogation reposant sur le même motif, il appartient à chaque autorité compétente territorialement pour chacun des établissements de se prononcer.

La pandémie peut engendrer une augmentation de l'activité dans certains secteurs du fait des pénuries de stocks et des situations d'absentéisme massif pouvant résulter tant des mesures de confinement que de la maladie.Il est donc attendu, dans les prochains jours, une multiplication des demandes de dérogation en matière de durée du travail, notamment aux durées maximales de travail et au repos quotidien, soit pour maintenir la production ou un service alors qu'une partie du personnel ne peut pas se rendre sur son lieu de travail comme dans le secteur de la production d'énergie, soit pour faire face à une demande de production accrue comme dans le secteur de l'industrie agro-alimentaire.

C'est ainsi que des mesures législatives et réglementaires sont envisagées pour simplifier le régime de dérogation à certaines régles relatives à la durée du travail (durée maximale quotidienne, durée maximale hebdomadaire absolue, durée maximale hebdomadaire moyenne, repos quotidien, durées maximales quotidienne et hebdomadaire moyenne pour les travailleurs de nuit). A ce stade, ces mesures pourraient concerner les secteurs essentiels à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique.

Pour autant, afin de tenir compte de la nécessité de pouvoir apporter dès à présent une réponse rapide et coordonnée aux entreprises qui seraient couvertes et de faciliter l'adaptation de l'organisation des entreprises qui ne seraient pas couvertes par ces mesures législatives et réglementaires d'urgence, les règles de compétence territoriale définies par l'instruction DGT 2010/06 du 29 juillet 2010 sont modifiées pendant la durée de la crise liée à la pandémie et dans les conditions exposées ci-après.

Cette adaptation des règles de compétence territoriale et des modalités d'instruction des demandes de dérogations est limitée :

- dans le temps, jusqu'au 31 août 2020 ;
- aux entreprises dont l'activité est directement ou indirectement impactée par la pandémie,dès lors que le lien est avéré.

A défaut, les règles prévues par l'instruction DGT 2010/06 du 29 juillet 2010 demeurent applicables.

L'annexe 1 présente les dérogations qui peuvent le plus fréquemment être demandées : dérogations à la durée maximale de travail quotidienne, à la durée maximale de travail hebdomadaire moyenne, à la durée maximale de travail hebdomadaire absolue et au repos quotidien. Peuvent également être concernées les demandes de mise en place du travail de nuit à titre supplétif, de mise en place d'équipe de suppléance à titre supplétif.

L'annexe 2 propose des modèles de décisions.

1. Compétence territoriale

Les règles de compétence territoriale sont donc aménagées : l'autorité administrative compétente est celle dont relève le **siège social de l'entreprise pour l'ensemble des salariés concernés quel que soit leur lieu de travail.**

Exemple : Une entreprise non incluse dans les secteurs essentiels à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique, qui a son siège à Lyon et 6 établissements disctincts en France, chacun doté d'une autonomie de gestion et d'un comité social et économique (CSE) souhaite déposer des demandes de dérogation aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail afin d'augmenter sa production pour faire face à la pénurie des stocks constatée partout en France suite au Coronavirus. L'autorité compétente pour traiter les dérogations en matière de durée du travail pour tous les salariés de l'entreprise, quel que soit leur lieu de travail, est alors l'inspecteur du travail du siège social en matière de durée maximale quotidienne de travail ou le DIRECCTE d'Auvergne-Rhône-Alpes en matière de durée maximale hebdomadaire de travail.

Si la demande est adressée à l'autorité compétente pour l'établissement, il appartient à celle-ci de la communiquer sans délai à l'autorité compétente pour le siège social avec toutes les informations nécessaires pour traiter rapidement la demande, et d'en aviser l'etablissement demandeur.

2. Traitement de la demande

Les modalités selon lesquelles il est statué sur ces demandes ne sont pas modifiées, à l'exception des règles de compétence territoriale .

Ainsi, les demandes transmises par les entreprises à l'inspecteur du travail et/ou au DIRECCTE compétent pour le siège social de l'entreprise devront comporter l'ensemble des pièces prévues par la réglementation (justificatifs, avis du ou des CSE concernés le cas échéant, listes des salariés pour lesquels les dérogations sont sollicitées). Cf. Annexe 1

Par ailleurs, les dérogations accordées ne pourront excéder les limites prévues par les textes et devront prévoir, le cas échéant, des contreparties.

Il est demandé que ces demandes soient traitées rapidement et avec discernement compte tenu de la situation du pays, du territoire et du secteur d'activité concerné. Une approche pragmatique et compréhensive est indispensable compte tenu de la situation exceptionnelle que connaît le pays
En raison de cette **situation exceptionnelle, les services s'attacheront, dès lors que les éléments d'appréciation sont complets, à apporter une réponse dans une délai de 5 jours.**

L'enquête sera réalisée sur pièces, en prenant attache autant que de besoin avec l'entreprise et le CSE.

Il conviendra de s'assurer que :

- La demande est directement ou indirectement motivée par la pandémie liée au coronavirus. Cette circonstance caractérise une situation d'urgence et un cas exceptionnel justifiant a priori les demandes de dérogations. L'autorité administrative doit toutefois s'assurer dans chaque cas d'espèce, que la demande de dérogation n'est pas présentée pour des motifs étrangers à la situation de crise sanitaire.
- La dérogation est limitée aux postes indispensables à l'activité économique de l'entreprise ;
- L'ampleur et la durée de la dérogation sont définies en rapport au cas d'espèce.

Il pourra être utile qu'une articulation avec les services compétents pour le contrôle du lieu de travail des salariés soit réalisée. En effet, l'organisation du travail, la possibilité de recourir à du personnel extérieur, la possibilité de négocier avec les partenaires sociaux peuvent différer d'un établissement à l'autre et donc influer sur le sens, le contenu ou la portée de la dérogation. La décision ainsi rendue devra être transmise aux représentants du personnel des différents établissements et à chaque autorité compétente pour les établissements concernés.

Dans le cas où la demande serait incomplète, il est demandé à l'autorité compétente de prendre immédiatement l'attache de l'employeur, pour que soient fournis au service, les renseignements et informations utiles.

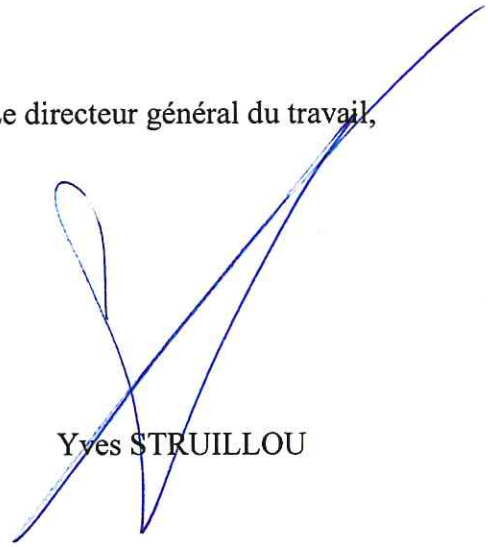
Le rejet de la demande au motif tiré de son caractère incomplet ne doit donc intervenir qu'après que l'entreprise ait été mise en mesure, par tout moyen, de la compléter.

L'ensemble des décisions prises dans ce cadre devront faire l'objet d'une information de la DGT, en temps réel, via la messagerie celluleaccident@travail.gouv.fr dans les conditions de l'instruction DGT du 13 mars 2020.

Je remercie chacun d'entre vous pour son engagement, à son niveau, à la mise en œuvre de la présente instruction.

Mes services restent à votre disposition pour vous accompagner au mieux pendant cette période (boite institutionnelle dédiée à la gestion de crise (celluleaccident@travail.gouv.fr, bureau DASIT1 - dgt.dasc1@travail.gouv.fr – et bureau RT3 – dgt.rt3@travail.gouv.fr).

Le directeur général du travail,



Yves STRUILLOU

Annexe 1 : Liste indicative des dérogations concernées

Durée quotidienne maximale de travail 10 heures (L. 3121-18)				
Type de dérogation	**Limites**	**Motif**	**Mise en oeuvre**	**Délai d'instruction et de recours**
Négociation collective (L. 3121-19)	12h	-activité accrue -motifs liés à l'organisation de l'entreprise	Accord d'entreprise ou à défaut de branche	
Administrative (D.3121-4 et -5)	Pas de limite sauf celle implicite du repos quotidien	Surcroit temporaire d'activité : -Travaux devant être réalisé dans un délai déterminé -Travaux saisonnier -Travaux impliquant une activité accrue	Décision IT Demande doit contenir : -Justification -Avis CSE Décision adressée : -A l'employeur -Au CSE	Délai de 15 jours SVA Recours hiérarchique : - Direccte - 1 mois après notification
En cas d'urgence l'employeur peut déroger et demander une autorisation à titre de régularisation (D. 3121-6)	Pas de limite sauf celle implicite du repos quotidien	Urgence dans le cas d'un surcroit temporaire d'activité (cf. ci-dessus)	Décision IT Demande doit contenir : -Justification -Avis CSE Décision adressée : -A l'employeur -Au CSE	Délai de 15 jours SVA Recours hiérarchique : - Direccte - 1 mois après notification
Equipe de suppléance (L. 3132-16 à -18, R. 3132-11 et s.)	12h	Equipe de suppléance	Par accord, à défaut par décision de l'IT Demande doit contenir : -Justification -Avis DS et CSE Décision adressée : -A l'employeur -Au CSE	Pour décision IT : Délai de 30 jours SVA Recours hiérarchique : - Direccte - 1 mois après notification

Durée maximale de travail hebdomadaire absolue 48 heures (L. 3121-20)				
Type de dérogation	**Limites**	**Motif**	**Mise en oeuvre**	**Délai d'instruction et de recours**
Administrative (L. 3121-21, R. 3121-8 et s.)	60 h limitée dans le temps	Circonstances exceptionnelles entrainant temporairement un surcroit extraordinaire de travail	Décision DIRECCTE : - après rapport de l'IT - précise l'ampleur de l'autorisation ainsi que la durée pour laquelle elle est accordée -révocable à tout moment si les motifs de la décision viennent à disparaître - peut contenir des mesures compensatoires Demande doit contenir : -Justifications -Avis du CSE	Délai de 30 jours SVA Recours hiérarchique : -Ministère -2 mois après notification

Durée maximale de travail hebdomadaire moyenne : 44 heures en moyenne sur 12 semaines (L. 3121-22)				
Type de dérogation	**Limites**	**Motif**	**Mise en oeuvre**	**Délai d'instruction et de recours**
Négociation collective (L. 3121-23)	46h sur 12 semaines consécutives	Aucun		
Administrative, à défaut d'accord (L. 3121-24, R. 3121-9, -10 et -11)	46h sur 12 semaines consécutives Limitée dans le temps	En cas de surcroit extraordinaire de travail	Décision DIRECCTE - après rapport de l'IT - qui précise l'ampleur et la durée pour laquelle elle est accordée - peut contenir des mesures compensatoires Demande doit contenir : -Justifications sur les circonstances exceptionnelles -Avis du CSE	Délai de 30 jours Silence vaut acceptation Recours hiérarchique : -Ministère -2 mois après notification
Administrative (L. 3121-25, R. 3121-8, -9, -12 et -13)	Porter la durée à plus de 46h, ou la période de référence à plus de 12 semaines, ou ces deux objets à la fois. Pas de limite sauf la limite de la durée maximale hebdomadaire absolue de 48h par semaine Limitée dans le temps	Autorisation de dépassement pour un secteur d'activité sur le plan national	Décision Ministre de travail Puis Décision de l'IT pour chaque entreprise que veut s'en prévaloir après avis du CSE : - pendant une période déterminée - qui précise la modalité, l'ampleur et les autres conditions du dépassement - révocable à tout moment si les motifs de la décision viennent à disparaître - peut contenir des mesures compensatoires	Délai de 30 jours Silence vaut acceptation Recours hiérarchique : -Ministère -2 mois après notification
Administrative (L. 3121-25, R. 3121-8, -9, -12 et -14)	Porter la durée à plus de 46h, ou la période de référence à plus de 12 semaines, ou ces deux objets à la fois. Pas de limite sauf celle implicite de la durée maximale hebdomadaire absolue de 48h par semaine Limitée dans le temps	Autorisation de dépassement pour un secteur d'activité au plan local départemental ou interdépartemental	Décision de la DIRECCTE Puis Décision de l'IT pour chaque entreprise que veut s'en prévaloir après avis du CSE : - pendant une période déterminée - qui précise la modalité, l'ampleur et les autres conditions du dépassement - révocable à tout moment si les motifs de la décision viennent à	Délai de 30 jours Silence vaut acceptation Recours hiérarchique : -Ministère -2 mois après notification

			disparaître - peut contenir des mesures compensatoires	
Administrative (L. 3121-25, R. 3121-8, -9, -12 et -16)	Porter la durée à plus de 46h, ou la période de référence à plus de 12 semaines, ou ces deux objets à la fois. Pas de limite sauf celle implicite de la durée maximale hebdomadaire absolue de 48h	Autorisation de dépassement individuelle pour une entreprise relevant d'un secteur non couvert par une autorisation collective En cas de situation exceptionnelle	DIRECCTE après rapport de l'inspecteur du travail : - révocable à tout moment si les motifs de la décision viennent à disparaître - peut contenir des mesures compensatoires Demande doit contenir : - motivation -Avis du CSE	Délai de 30 jours Silence vaut acceptation Recours hiérarchique : -Ministère -2 mois après notification

Repos quotidien minimum : 11 heures consécutives (L. 3131-1)				
Type de dérogation	**Limites**	**Motif**	**Mise en oeuvre**	**Délai d'instruction et de recours**
En cas d'urgence l'employeur peut déroger sous sa seule responsabilité – (D. 3131-1 et -2)	Attribution de repos compensateurs d'une durée équivalente, ou à défaut de contreparties équivalentes par accord	Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents, ou réparer les dommages survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments	Information de l'IT	
Conventionnelle (L.3131-2, D.3131-2, D.3131-4 à -6)	Minimum de 9 heures de repos quotidien Attribution de repos compensateurs d'une durée équivalente, ou à défaut de contreparties équivalentes par accord	- Activités listées à D.3131-4 : surveillance, éloignement du domicile, nécessité de continuité de la production… - En cas de surcroît d'activité	Accord d'entreprise ou à défaut de branche	
Administrative (L.3131-3, D.3131-2, D.3131-7)		En cas de surcroît exceptionnel d'activité	Par accord, à défaut par décision de l'IT Demande doit contenir : - justificatifs utiles - avis du CSE	Délai de 15 jours Silence vaut acceptation Recours hiérarchique : - DIRECCTE - 1 mois après notification

Annexe 2 : Modèles de décisions

Décision suite à une demande de dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue

Le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de ……. soussigné,

Vu les articles L. 3121-21, L. 3121-26 et R. 3121-8 à R. 3121-10 du code du travail,

Vu la demande en date du … reçue le…., par laquelle l'entreprise…., sise à……., sollicite une dérogation à la durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures,

Vu l'avis du CSE en date du ….

Vu le rapport de l'inspecteur (trice) du travail de la Xème section en date du .

Considérant que l'entreprise X, qui a pour activité Y, sollicite l'autorisation de dépasser la limite maximale hebdomadaire du travail de 48 heures, au motif que la pandémie Covid-19 génère une situation de pénurie de XXX rendant nécessaire une augmentation de la production de l'entreprise / une situation où une grande partie du personnel ne peut se rendre sur le lieu de travail alors même que la production (que le service) doit être maintenue (à affiner en fonction des éléments contenus dans la demande) ;

Considérant que cette demande concerne les salariés affectés aux postes/services de …. (le faire préciser par l'entreprise et si possible mettre la liste en PJ) ;

Considérant que l'article R. 3121-10 dispose que les entreprises peuvent être autorisées à dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures pendant une période déterminée en cas de circonstance exceptionnelle entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail ;

Considérant que les motifs de la demande et les éléments recueillis constituent des circonstances exceptionnelles prévues à l'article R. 3121-10.

DECIDE

Article 1 : L'autorisation de dépasser la durée hebdomadaire de travail de 48 heures est accordée dans la limite de X heures par semaine pour la période comprise entre le …. et le …. et pour les postes/services suivants….. (si possible mettre la liste en PJ)

Article 2 : L'autorisation est assortie des mesures compensatoires suivantes prévues à l'article R. 3121-9 :
(Pour mémoire l'article R.3121-9 prévoit
1° Soit de ramener la durée hebdomadaire moyenne de travail à moins de quarante-six heures pendant une période déterminée postérieure à la date d'expiration de la dérogation ;
2° Soit de prévoir, en faveur des salariés, des périodes de repos complémentaire ;
3° Soit d'abaisser, pendant une période limitée, la durée maximale du travail.
→ A définir en fonction de l'ampleur et de la durée de la demande)

Fait à…….. , le……. 20
Qualité,
Par délégation du directeur régional (le cas échéant),

Prénom et Nom

Voie de recours :
La présente décision peut faire l'objet, dans le délai de 2 mois suivant sa notification, d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif compétent. Elle peut également faire l'objet d'un recours hiérarchique auprès de Madame la Ministre en charge du travail (Direction Générale du Travail, Bureau RT3, 39/43 Quai André Citroën, 75902 PARIS cedex 15) : ce recours hiérarchique devra être formé dans les 2 mois suivant la notification de la décision pour préserver les délais de recours contentieux.
La décision contestée doit être jointe au recours.

Décision suite à une demande de la dérogation à la durée hebdomadaire maximale moyenne dans la limite de 46 heures sur 12 semaines

Vérifier préalablement l'absence de dérogation conventionnelle (R. 3121-10).

Le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de……. soussigné,

Vu les articles L. 3121-24, L. 3121-26, R.3121-8 et suivants du code du travail,

Vu la demande en date du … reçue le…. par laquelle l'entreprise…., sise à…….. sollicite une dérogation à la durée maximale hebdomadaire moyenne de travail de 44 heures

Vu l'avis du CSE en date du ….

Vu le rapport de l'inspecteur (trice) du travail de la X ème section en date du …..

Considérant que l'entreprise X qui a pour activité Y sollicite l'autorisation de dépasser la durée maximale moyenne hebdomadaire de travail de 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives au motif que la pandémie Covid-19 génère une situation de pénurie de XXX rendant nécessaire une augmentation de la production de l'entreprise / une situation où une grande partie du personnel ne peut se rendre sur le lieu de travail alors même que la production (que le service) doit être maintenue (à affiner en fonction des éléments contenus dans la demande)

Considérant que cette demande concerne les salariés affectés aux postes/services de …. (le faire préciser par l'entreprise et si possible mettre la liste en PJ) ;

Considérant que l'article R. 3121-10, par renvoi de l'article R. 3121-11, dispose que les entreprises peuvent être autorisées à dépasser la durée moyenne hebdomadaire de travail de 44 heures sur 12 semaines pendant une période déterminée en cas de circonstance exceptionnelle entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail.

Considérant que les motifs de la demande et les éléments recueillis constituent des circonstances exceptionnelles prévues à l'article R. 3121-10.

DECIDE

Article 1 :
L'autorisation de dépasser la durée hebdomadaire maximale moyenne de travail de 44 heures est accordée dans la limite de XX heures par semaine pour la période comprise entre le …. et le …. et pour les emplois/services suivants….. si possible mettre la liste en PJ)

Article 2 : L'autorisation est assortie des mesures compensatoires suivantes prévues à l'article R. 3121-9 :
(Pour mémoire l'article R.3121-9 prévoit
1° Soit de ramener la durée hebdomadaire moyenne de travail à moins de quarante-six heures pendant une période déterminée postérieure à la date d'expiration de la dérogation ;
2° Soit de prévoir, en faveur des salariés, des périodes de repos complémentaire ;
3° Soit d'abaisser, pendant une période limitée, la durée maximale du travail.
→ A définir en fonction de l'ampleur et de la durée de la demande)

Fait à…….. , le……. 20

Qualité,
Par délégation du directeur régional (le cas échéant),

Prénom et Nom

Voies de recours :
La présente décision peut faire l'objet, dans le délai de 2 mois suivant sa notification, d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif compétent. Elle peut également faire l'objet d'un recours hiérarchique auprès de Madame la Ministre en charge du travail (Direction Générale du Travail, Bureau RT3, 39/43 Quai André Citroën, 75902 PARIS cedex 15) : ce recours hiérarchique devra être formé dans les 2 mois suivant la notification de la décision pour préserver les délais de recours contentieux.

La décision contestée doit être jointe au recours.

Décision suite à une demande de dérogation à la durée maximale quotidienne de travail

Vérifier préalablement l'absence de dérogation conventionnelle (L. 3121-19).

L'inspecteur (trice) du travail de la Xème section de l'unité départementale de … soussigné(e),

Vu les articles L 3121-18, D 3121-4 et D. 3121-5 du code du travail,

Vu la demande en date du … reçue le…, par laquelle l'entreprise…, sise à…….. sollicite une dérogation à la durée quotidienne maximale de travail de 10 heures,

Vu l'avis du CSE en date du ….

Considérant que l'entreprise X, qui a pour activité Y, sollicite l'autorisation de dépasser la limite maximale quotidienne de travail de 10 heures, au motif que la pandémie Covi19 génère une situation de pénurie de XXX rendant nécessaire une augmentation de la production de l'entreprise / une situation où une grande partie du personnel ne peut se rendre sur le lieu de travail alors même que la production (que le service) doit être maintenue (à affiner en fonction des éléments contenus dans la demande)

Considérant que cette demande concerne les salariés affectés aux postes/services de …. (le faire préciser par l'entreprise et si possible mettre la liste en PJ) ;

Considérant que l'article D. 3121-4 du code du travail dispose que les entreprises peuvent être autorisées à dépasser la durée maximale légale de 10 heures de travail par jour dès lors qu'un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour des travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;

Considérant que les motifs de la demande et les éléments recueillis constituent un surcroît temporaire d'activité au sens de l'article D. 3121-4 du code du travail,

DECIDE

L'autorisation de dépasser la durée quotidienne de travail de 10 heures est accordée dans la limite de X heures par jour pour les dates suivantes…. et pour les emplois/services suivants….. (si possible mettre la liste en PJ)

Fait à…….. , le……. 20

Prénom et Nom

Voie de recours :
La présente décision est susceptible de faire l'objet d'un recours devant le direccte (adresse) dans un délai de un mois à compter de sa notification. Ce recours est un préalable obligatoire à tout recours contentieux.

Durée maximale quotidienne des travailleurs de nuit

L'inspecteur du travail de la Nème section du département de X soussigné,

Vu les articles L 3122-6 et R 3122-1 et suivants du code du travail,

Vu la demande en date du , reçue le , par laquelle l'entreprise X, sise à X, sollicite l'autorisation de déroger à la durée maximale quotidienne de travail fixée, pour les travailleurs de nuit, à huit heures,

Selon le cas,
Vu les stipulations de la convention collective de… relatives au travail de nuit,
Et/ou
Vu les stipulations de l'accord relatif au travail de nuit conclu au sein de l'entreprise X le …
Et/ou
Vu la décision de l'inspecteur du travail de la Nème section de (préciser le département) en date du autorisant l'entreprise X à recourir au travail de nuit,'

(Si CSE) **Vu l**'avis du CSE, en date du
(Si DS) **Vu** le procès-verbal de consultation du (des) délégué(s) syndical (caux) de l'entreprise, en date du
(Si pas de CSE et pas de DS) **Vu** l'information préalable donnée par l'employeur aux salariés le,

Considérant que l'entreprise sollicite l'autorisation de porter la durée de travail quotidienne des travailleurs de nuit à N heures, pour une durée de (N jours, N semaines, N mois) à compter du (préciser la date) ; que cette demande concerne les salariés affectés aux postes de (préciser les types d'emploi et le nombre de salariés concernés par type d'emploi, le faire préciser par l'entreprise et si possible mettre la liste en PJ) ; que cette demande est motivée par la pandémie Covid-19 qui génère une situation de pénurie de XXX rendant nécessaire une augmentation de la production de l'entreprise / une situation où une grande partie du personnel ne peut se rendre sur le lieu de travail alors même que la production (que le service) doit être maintenue (à affiner en fonction des éléments contenus dans la demande);

Il convient de vérifier :
- que la dérogation n'aboutit pas au dépassement de la durée hebdomadaire maximale de travail fixée par la loi (40 heures sur 12 semaines consécutives - article L 3122-7 du code du travail) ou la CCN étendue ou l'accord d'entreprise le cas échéant (44 heures maxi).
- le respect du repos quotidien minimal de 11 heures, qui doit être pris immédiatement à l'issue de la période de travail.

Considérant que les articles L 3122-6 et R 3122-1 du code du travail subordonnent l'octroi de dérogations à la durée maximale quotidienne de travail de 8 heures prévue pour les travailleurs de nuit à l'existence de circonstances exceptionnelles, en cas de faits résultants de circonstances étrangères à l'employeur, anormales et imprévisibles ;

Considérant que la demande est motivée par (préciser les motifs invoqués) ; que ces motifs sont constitutifs de circonstances exceptionnelles justifiant la dérogation sollicitée ;

Considérant que les motifs de la demande et les éléments recueillis constituent de circonstances exceptionnelles justifiant la dérogation sollicitée ;

Considérant que les salariés concernés par la demande de dérogation bénéficient d'une contrepartie en repos d'une durée de (N heure, N minutes) pour chaque heure accomplie au-delà de 8 heures consécutives de travail, et que ce repos doit être pris dans les N jours suivant son acquisition ; que les dispositions de l'article R 3122-3 du code du travail sont donc respectées.

DECIDE

Article unique : l'autorisation sollicitée est accordée.

Fait à , le ,
Nom, prénom

Conformément aux dispositions de l'article R 3122-6 du code du travail, copie de la présente est adressée aux représentants du personnel

Voie de recours
Cette décision peut faire l'objet, dans le délai d'un mois suivant sa notification, d'un recours hiérarchique devant le DIRECCTE de (préciser la région et l'adresse précise). Ce recours hiérarchique est un préalable obligatoire à tout recours contentieux.
Cette décision devra être jointe à tout recours.