



Reconstruction ou décomposition syndicale : le débat...

N° 18 • 30 F • HIVER janvier 1993 • TRIMESTRIEL

## Le travail de nuit des femmes, des accords dérogatoires particuliers.

D'après une étude¹ réalisée à partir des accords sur le travail de nuit des femmes transmis au Ministère du Travail et d'une enquête sur le terrain, l'exemple de Valéo semble être représentatif de ce qui se passe en ce moment dans nombre d'entreprises de la métallurgie.

n théorie en droit du travail, des accords de branche ou d'entreprise ne peuvent qu'être plus favorables au salarié, par exemple pour les indemnités de licenciement, les majorations de nuit, etc. Sinon c'est la mesure (convention collective ou code du travail) plus favorable qui s'applique. Mais depuis 1982, dans quelques domaines, des conventions collectives ou des accords d'entreprise peuvent être défavorables pour le salarié. C'est le cas notamment pour l'annualisation du calcul des horaires ou la répartition des augmentations de salaire.

Parmi ces dérogation, le travail de nuit des femmes occupe une place à part: il est le seul à être tenu à une double dérogation, à la fois grâce à un accord de branche, conclu par les partenaires sociaux, étendu par le gouvernement et un accord d'entreprise. Actuellement, ce n'est que dans la métallurgie que ces conditions sont remplies. Dans l'agroalimentaire, le gouvernement n'a pas trouvé «l'intérêt national» ni «les circonstances particulièrement graves» justifiant cette extension des accords. Ce qui n'empêche pas le Ministère du Travail de recenser une vingtaine d'accords sur le travail de nuit des femmes en dehors de la métallurgie. Mais dans la métallurgie, c'est bien le gouvernement qui a autorisé cette dérogation.

## L'opposition impossible

Normalement, les syndicats majoritaires peuvent s'opposer à un accord d'entreprise dérogatoire, en faisant opposition dans les 8 jours, avec un avis motivé. Cette procédure est particulièrement lourde pour défendre un droit légitime, celui défini par le Code du Travail. Comme à Valéo c'est souvent la bataille précédant la discussion d'un tel accord qui seule peut permettre concrètement de s'y opposer. Pourtant, même une telle procédure ne s'applique plus au travail de nuit des femmes: la Cour de Cassation vient en effet de décider que, puisque l'accord de la métallurgie l'autorise, les accords d'entreprises qui mettent en oeuvre un tel travail ne sont pas dérogatoires, et même les syndicats majoritaires ne peuvent s'y opposer. Sur la centaine d'accords recensés au Ministère, la plupart sont signés par un seul syndicat, donc souvent minoritaire, plus la CGC... Ainsi sur un sujet d'une telle importance, les syndicats paraissent encore moins bien armés que sur l'aménagement du temps de travail pour s'y opposer.

## Un effet sur l'emploi des femmes

D'après l'étude réalisée, les accords n'amènent pas d'effet général sur l'emploi: la mise en place des équipes de nuit est souvent suivie de licenciements, puisqu'il y a eu gain de productivité. Mais la participation aux équipes de nuit rétablit une certaine «égalité dans les licenciements» entre hommes et femmes: l'impossibilité du travail de nuit n'apparait plus comme l'argument de licenciement... Pour autant, il n'y a pas plus d'accès des femmes au travail qualifié: les femmes travaillant de nuit font le même travail, tout aussi peu qualifié, que de jour. Quand à la nouvelle contrainte apportée par le travail de nuit, elle apparait faible, puisque les femmes travaillaient souvent auparavant en 2x8. Mais ce sont bien sûr les femmes ne pouvant répondre aux exigences de ces horaires qui sont licenciées.

## Le volontariat, une notion complexe et ambiguë.

La grande majorité des accords prévoit le volontariat pour les femmes, ce qui les distingue des hommes. Mais quand le maintien ou l'obtention d'un emploi en dépend, comme à Valéo, peuton encore parler de volontariat? De même pour les motivations salariales, pour des ouvrières payées en général au SMIC... En fait, un des critères d'appréciation sur la validité du volontariat parait être la possibilité inscrite dans les accords de retour aux horaires de jour. Ceci pourtant est relativisé puisque dans nombre de cas, l'embauche sur ces postes de nuit s'est faite avec des emplois précaires!

Ainsi la réalité sociale prend peu à peu le pas sur l'évolution du Droit du travail.

Louis-Marie Barnier

<sup>1 .</sup> J. Bué, D. Doux-Rossi, étude sur le travail de nuit des femmes dans l'industrie, à paraître.