

TRAVAIL DE NUIT

CAS DE RECOURS – MISE EN PLACE

CAS DE RECOURS

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel.

Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité :

- d'assurer la continuité de l'activité économique ;
- ou des services d'utilité sociale.

Article L. 3122-32 du Code du travail

Le caractère exceptionnel du recours au travail de nuit peut être regardé par rapport à un secteur d'activité particulier (casinos, hôpitaux,...) où le travail de nuit est inhérent à l'activité.

Pour d'autres secteurs d'activités, le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel. Des critères de rentabilité d'investissements ne peuvent être retenus.

Circulaire n° 2002-09 du 05 mai 2002

MISE EN PLACE

La mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 3122-31 du Code du travail (définition du travailleur de nuit), ou son extension à de nouvelles catégories de salariés, est subordonnée à la conclusion préalable d'un accord collectif.

La mise en place ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés peut être effectuée par :

- convention ou accord collectif de branche étendu ;
- ou par accord d'entreprise ou d'établissement.

Cet accord doit comporter les éléments qui justifient le recours au travail de nuit et les contreparties qui en découlent sous forme de repos compensateur ou de salaire.

L'accord doit également organiser des améliorations des conditions de travail, faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

Cet accord ne doit pas avoir fait l'objet d'une opposition de la part des syndicats.

En vertu de ce texte, la ou les organisations syndicales qui n'ont pas signé le texte en question, peuvent s'opposer à son entrée en vigueur, à condition d'avoir recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dérogation

À défaut de convention ou d'accord collectif et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement et loyalement des négociations tendant à la conclusion d'un accord, les travailleurs peuvent être affectés à des postes de nuit après autorisation de l'inspection du travail.

L'inspecteur du travail vérifie notamment :

- que des contreparties sont accordées aux travailleurs de nuit ;
- l'existence de temps de pause.

Les modalités de cette dérogation sont fixées par décret en Conseil d'État.

Engagement de négociations loyales et sérieuses

L'engagement de négociations loyales et sérieuses implique le respect par l'employeur des obligations suivantes :

- avoir convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- fixé le lieu et le calendrier des réunions.

L'employeur doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

Article L. 3122-36 du Code du travail

Dérogation de l'inspection du travail

La demande de dérogation effectuée auprès de l'inspection du travail doit justifier de façon circonstanciée les contraintes propres à la nature de l'activité ou au fonctionnement de l'entreprise qui rendent nécessaires le travail de nuit. Ces contraintes doivent découler d'exigences liées à la continuité de l'activité économique de l'entreprise ou des services d'utilité sociale.

La demande doit également être accompagnée des éléments permettant de vérifier :

- le caractère loyal et sérieux de l'engagement préalable de négociations dans le délai de **12** mois précédant la demande ;
- l'existence de contreparties et de temps de pause ;
- la prise en compte d'impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

L'avis des délégués syndicaux et du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel, s'il en existe, doit être joint à la demande. En l'absence de délégué syndical, de comité d'entreprise et de délégué du personnel, la demande doit être accompagnée d'un document attestant une information préalable des salariés.

Dans le délai de **30** jours à compter de la date de réception de la demande, l'inspecteur du travail doit faire connaître sa décision à l'employeur et, s'il y a lieu, aux représentants du personnel.

Recours

Un recours hiérarchique dirigé contre la décision de l'inspecteur du travail peut être porté devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ce recours doit être formé dans un délai d'un mois suivant la date de réception de la décision contestée.

DÉFINITION DU TRAVAIL DE NUIT

Tout travail entre **21** heures et **6** heures est considéré comme travail de nuit.

Article L. 3122-29 du Code du travail

La définition du travail de nuit prévue par le Code du travail n'a pas pour effet de modifier les conditions d'attribution de la compensation salariale du travail de nuit fixée par une convention collective.

Cass. soc. 12 juillet 2006 Redon et a. c/Sté de valorisation de l'environnement Onyx

DÉROGATIONS

Dérogation conventionnelle

Une autre période de **9** heures consécutives peut toutefois être substituée à cette période. Cette période doit remplir les conditions suivantes :

- être comprise entre **21** heures et **7** heures ;
- et comprendre, en tout état de cause, l'intervalle compris entre **24** heures et **5** heures.

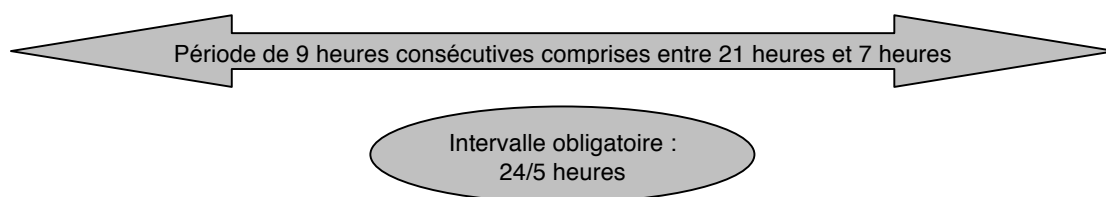
La substitution doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Dérogation autorisée par l'inspection du travail

À défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, la substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Article L. 3122-29 du Code du travail

Schéma période de substitution



Dérogation liée à certains secteurs professionnels

Pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographique, de spectacles vivants et de discothèque, la période de nuit est fixée entre minuit et **7** heures du matin.

Une autre période peut être fixée par une convention ou un accord collectif de branche étendu, un accord d'entreprise ou d'établissement, à condition qu'elle comprenne au moins la fourchette minuit - **5** heures du matin.

CONSULTATION DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Le médecin du travail doit être consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Les conditions d'application de cette consultation sont déterminées par décret en Conseil d'État.

OBLIGATIONS FAMILIALES IMPÉRIEUSES

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut :

- demander son affectation sur un poste de jour ;
- refuser d'accepter ce changement sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Article 3122-37 du Code du travail

MODALITÉS DU TRAVAIL DE NUIT

Définition du travailleur de nuit

Le travailleur de nuit est défini de la façon suivante :

- soit il accomplit, au moins **2** fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins **3** heures de son temps de travail quotidien durant la période de nuit (exemple : **21** heures – **0** heure **30** les mardis et jeudis) ;
- soit il accomplit au cours d'une période de référence de **12** mois consécutifs, un nombre minimal d'heures de travail de nuit (**270** heures).

Article R. 3122-8 du Code du travail

Un accord collectif étendu peut prévoir un nombre minimal d'heures de nuit et une période de référence différente.

DURÉES MAXIMALES DU TRAVAIL DE NUIT

Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder **8** heures.

Article L. 3122-34 du Code du travail

Dérogations conventionnelles

Il peut être dérogé à la durée maximale quotidienne du travail par :

- convention ou accord collectif de branche étendu ;
- ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Ces dérogations peuvent intervenir pour les activités suivantes :

- activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
- activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

Dérogations de l'inspecteur du travail

Des dérogations peuvent également intervenir en cas de circonstances exceptionnelles, sur autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent. Ces dérogations peuvent intervenir en cas de circonstances étrangères à l'employeur, anormales et imprévisibles, ou à des événements exceptionnels dont les conséquences n'auraient pu être évitées.

L'employeur doit justifier sa demande et notamment fournir le procès-verbal de consultation des délégués syndicaux et l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les demandes de dérogations doivent être données après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dérogations sous la responsabilité de l'employeur

L'employeur peut déroger à la durée maximale de **8** heures, sous sa responsabilité, pour certains travaux urgents de sécurité.

Article R. 3122-14 du Code du travail

Il doit ensuite adresser une demande de régularisation auprès de l'inspection du travail.

Contrepartie au dépassement de la durée maximale quotidienne

L'employeur doit accorder aux salariés travaillant plus de **8** heures un repos au moins égal au nombre d'heures effectuées en raison de la dérogation.

Article R. 3122-12 du Code du travail

Ce repos doit être pris dans un délai le plus bref possible suivant la période travaillée.

Durée maximale hebdomadaire

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de **12** semaines consécutives, ne peut dépasser **40** heures.

Dérogations conventionnelles

Une convention ou un accord de branche étendu, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, peut porter cette limite à **44** heures lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient.

Par décret

À défaut de convention ou d'accord de branche étendu, un décret peut fixer la liste des secteurs pour lesquels cette durée est fixée entre **40** et **44** heures.

Article L. 3122-35 du Code du travail

CONTREPARTIES

Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés. Ces contreparties peuvent être octroyées :

- sous forme de repos compensateur ;
- et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.

Article L. 3122-39 du Code du travail

Ces contreparties doivent être prévues par l'accord collectif obligatoirement négocié en vue de la mise en place du travail de nuit. Elles peuvent également être fixées par l'employeur lorsque le travail de nuit a été mis en place sur autorisation de l'inspecteur du travail.

Article L. 3122-36 du Code du travail

Exemple

Tout salarié qui répond à la définition du travailleur de nuit bénéficie d'un droit à repos compensateur équivalent à 2 % des heures effectuées entre 21 heures et 6 heures.

L'entreprise doit, par conséquent, obligatoirement prévoir, pour les travailleurs de nuit, une contrepartie en repos, à laquelle peut venir s'ajouter une compensation salariale. La contrepartie salariale s'ajoute au repos mais ne peut s'y substituer.

Contrairement au repos compensateur relatif aux heures supplémentaires, le repos lié au travail de nuit ne peut venir alimenter un compte épargne temps.

Contenu de l'accord collectif

L'accord collectif qui instaure le travail de nuit doit, par ailleurs, prévoir la durée et les modalités de prise et de paiement du repos.

Cet accord doit prévoir en outre des mesures destinées à :

- améliorer les conditions de travail des travailleurs ;
- faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport ;
- assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation.

L'accord collectif doit également prévoir l'organisation des temps de pause.

Absence d'accord collectif

Lorsque le travail de nuit est mis en place par l'employeur après autorisation de l'inspecteur du travail, l'employeur doit lui-même fixer les contreparties au travail de nuit, après consultation des délégués syndicaux et après avoir saisi pour avis le comité d'entreprise.

L'inspecteur du travail donne son autorisation après avoir vérifié, notamment, l'existence des contreparties.

Absence de contrepartie au travail de nuit

L'employeur qui fait travailler de nuit des salariés qui n'ont pas pour autant la qualité de travailleur de nuit n'a aucune contrepartie spécifique à leur accorder (absence de repos compensateur et/ou de rémunération).

Toutefois, des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

PRIORITÉ D'EMPLOI

L'employeur doit porter à la connaissance de ses salariés la liste des emplois disponibles à pourvoir de nuit.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi appartenant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent.

Article L. 3122-43 du Code du travail

PROTECTION DU TRAVAILLEUR DE NUIT

Surveillance médicale

Les travailleurs de nuit bénéficient, avant leur affectation sur un poste de nuit puis à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois par la suite, d'une surveillance médicale dont les conditions d'application sont fixées par décret.

Cette surveillance médicale a pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles d'un travail de nuit sur la santé et la sécurité du travailleur de nuit.

Le médecin du travail analyse les éventuelles répercussions sur la santé des travailleurs des conditions de travail nocturne, notamment des horaires et du rythme de celui-ci.

Il examine plus particulièrement les conséquences de l'alternance des postes et de sa périodicité dans le cas du travail en équipes alternantes comportant un poste de nuit.

Article R. 3122-20 du Code du travail

Le travailleur de nuit ne peut être affecté à un poste de nuit que s'il a fait l'objet d'un examen préalable par le médecin du travail.

En dehors des visites périodiques, le travailleur de nuit peut bénéficier d'un examen médical à sa demande.

Transfert sur un poste de jour

Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Article L. 3122-45 du Code du travail

Inaptitude à un poste de nuit

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit à moins qu'il ne justifie par écrit :

- soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ;
- soit du refus du salarié d'accepter ce poste.

Article L. 3122-45 du Code du travail

Obligations familiales impérieuses

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut refuser d'accepter ce changement sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Article L. 3122-37 du Code du travail

FEMMES ENCEINTES

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant de nuit, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant :

- la durée de sa grossesse ;
- et pendant la durée du congé légal postnatal.

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant de nuit, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas un mois.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération pour la salariée.

RECLASSEMENT IMPOSSIBLE

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement.

Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date de début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé.

La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la Sécurité sociale (indemnité journalière maladie versée sans délai de carence) et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur sans condition d'ancienneté (calculé conformément au complément de salaire versé en cas de maladie dans le cadre de la loi de mensualisation).

CHANGEMENT D'ÉTABLISSEMENT

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

JEUNES TRAVAILLEURS

DÉFINITION DU TRAVAIL DE NUIT POUR LES JEUNES TRAVAILLEURS

Pour les jeunes travailleurs de plus de **16** ans et de moins de **18** ans, tout travail entre **22** heures et **6** heures est considéré comme travail de nuit.

Pour les jeunes travailleurs de moins de **16** ans, tout travail entre **20** heures et **6** heures est considéré comme travail de nuit.

INTERDICTION DU TRAVAIL DE NUIT

Le travail de nuit, défini dans les conditions précédentes, est interdit pour :

- les jeunes travailleurs de moins de **18** ans ;
- les jeunes de moins de **18** ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité.

Article L. 3163-2 du Code du travail

Dérogations

Des dérogations au travail de nuit des jeunes travailleurs peuvent être accordées, à titre exceptionnel, par l'inspection du travail pour les établissements commerciaux et ceux du spectacle.

En outre, un décret en Conseil d'État détermine la liste des secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité justifient une dérogation.

Les conditions dans lesquelles les dérogations pourront intervenir seront à déterminer par :

- convention ou accord collectif étendu ;
- accord d'entreprise ou d'établissement.

Article L. 3163-2 du Code du travail

Sauf en cas d'extrême urgence, il ne peut être accordé de dérogation pour l'emploi des jeunes travailleurs entre minuit et **4** heures.

SANCTIONS PÉNALES

Les infractions relatives au travail de nuit des jeunes travailleurs sont punissables de la contravention de la V^e classe (**1 500 €** d'amende).

En cas de récidive dans le délai d'un an, l'amende est celle prévue pour les contraventions de la V^e classe en récidive (**3 000 €**).

Article 131-13 du Code pénal

