

Le travail de nuit

Définitions

LA PÉRIODE LÉGALE

En principe, la période de nuit est entre 21 heures et 6 heures.

Un accord collectif, possiblement de branche, peut fixer une autre période, de 9 heures consécutives. La période doit être comprise entre 21 heures et 7 heures, et inclure nécessaire l'intervalle compris entre minuit et 5 heures. Autrement dit, un accord peut choisir de décaler la période entre 22 heures et 7 heures. À défaut d'accord, l'inspecteur du travail peut également autoriser une période entre 22 et 7 heures.

ENTREPRISES DE VENTE DE DÉTAIL DANS DES ZTI

Dans les entreprises de vente au détail situées dans des zones touristiques internationales, la période de travail de nuit peut éventuellement être raccourcie.

Si la période de nuit commence après 22 heures, un accord collectif peut prévoir une période d'au moins 7 heures consécutives comprenant forcément l'intervalle entre minuit et 5 heures. Autrement dit, l'accord peut choisir de décaler, au maximum, la période de nuit de minuit à 7 heures. Dans ce cas-là, la période à partir de 21 heures qui n'est pas considérée comme du travail de nuit est considérée comme du travail en soirée.

DES SECTEURS SPÉCIFIQUES (PRESSE, RADIO, TV, CINÉMA, SPECTACLES VIVANTS, DISCOTHÈQUE

Dans certains secteurs spécifiques (activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, radio, télévision,

production et exploitation cinématographiques, spectacles vivants et discothèque), la période de travail de nuit est fixée entre minuit et 7 heures.

Un accord collectif peut prévoir une autre période de 7 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures.

LE TRAVAILLEUR DE NUIT

Est considéré comme travailleur de nuit le salarié qui accomplit au moins :

- 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période de travail de nuit prévue ;
- ou 270 heures de travail de nuit pendant une période de douze mois consécutifs.

Ainsi, il ne suffit pas de travailler parfois la nuit pour être qualifié de « travailleur de nuit ». Or c'est la qualification de travailleur de nuit qui permet d'accéder au statut qui prévoit une réglementation spécifique. Autrement dit, attention, la réglementation du travail de nuit (voir ci-dessous) ne s'applique qu'aux « travailleurs de nuit » stricto sensu.

Sauf dérogation, le travail de nuit des jeunes de moins de 18 ans est interdit. Les salariées enceintes sont autorisées à ne pas travailler de nuit.

Recours au travail de nuit

UN RECOURS EXCEPTIONNEL

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il doit :

- prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ;
- et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

MISE EN PLACE PAR ACCORD

Le recours au travail de nuit suppose la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement. Ce texte doit :

- contenir les justifications du recours au travail de nuit ;
- prévoir des contreparties, obligatoirement sous forme de repos compensateur et, éventuellement, sous forme de compensation salariale ;
- prévoir l'organisation des temps de pause ;
- prévoir des mesures destinées à :
 - améliorer les conditions de travail,
 - faciliter l'articulation entre le travail de nuit et l'exercice de responsabilités familiales et sociales des salarié-e-s,
 - assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À défaut d'accord, l'inspecteur de travail peut autoriser, sous conditions, l'affectation de travailleurs à des postes de nuit.

LES DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL DE NUIT

La durée quotidienne de travail de nuit ne peut pas dépasser 8 heures consécutives.

Cette durée maximale peut faire l'objet d'une dérogation par accord collectif de branche étendu ou en cas de circonstances exceptionnelles, après autorisation de l'inspecteur du travail.

La durée de travail de nuit hebdomadaire, calculée en moyenne sur une période de douze semaines consécutives, ne peut pas dépasser 40 heures par semaine. Un accord collectif peut porter cette limite à 44 heures, si les caractéristiques propres à l'activité du secteur le justifient.

LE REPOS QUOTIDIEN OBLIGATOIRE

Le salarié qui travaille la nuit doit bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures pris obligatoirement après la période travaillée.

LE REFUS DU SALARIÉ DE TRAVAILLER DE NUIT

Le salarié peut refuser de travailler de nuit s'il prouve qu'il est incompatible avec ses obligations familiales (garde

de ses enfants, prise en charge d'une personne dépendante...). Dans ce cas, son refus ne peut pas constituer une faute ou un motif de licenciement.

LA CONTREPARTIE AU TRAVAIL DE NUIT

Le salarié de nuit doit bénéficier d'une contrepartie en repos. Il peut bénéficier d'une compensation financière si un accord collectif le prévoit ou que l'employeur l'accepte. La contrepartie est fixée par un accord ou, à défaut, par l'employeur.

LA PRISE EN COMPTE DE LA PÉNIBILITÉ

Le travail de nuit est un facteur de pénibilité pris en compte depuis le 1er janvier 2015 dans le cadre du compte pénibilité. Il permet au salarié d'acquérir des points pénibilité sur son compte dès lors que celui-ci travaille au moins 120 nuits par an. Ces points peuvent ensuite être convertis en heures de formation, en réductions du temps de travail (passage à temps partiel sans baisse de salaire) ou en trimestres de retraite.

LA SURVEILLANCE MÉDICALE RENFORCÉE

Le salarié de nuit bénéficie d'une surveillance médicale renforcée, avant même son affectation au poste de nuit et ensuite à intervalles réguliers (au maximum tous les 6 mois).

Le salarié 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. La fiche d'aptitude doit attester que son état de santé est compatible avec une telle affectation.

LE PASSAGE À UN POSTE DE JOUR

Le salarié souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour est prioritaire pour l'attribution d'un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

L'employeur doit l'informer des postes disponibles.

Cette priorité d'emploi s'applique également si un travailleur de jour souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit.

Les salariées enceintes bénéficient d'une protection spécifique visant à les affecter sur un poste de jour pendant leur grossesse et jusqu'à la fin du congé maternité.