



Le travail de nuit

➤ **Définition**

Lorsqu'il est défini par accord d'entreprise, d'établissement ou de branche, le travail de nuit désigne tout travail (C.Trav., L.3122-2) :

- effectué pendant une période d'au moins 9 heures consécutives,
- accompli entre minuit et 5 heures en commençant au plus tôt à 21 heures et en finissant au plus tard à 7 heures.

En l'absence d'accord collectif, tout travail entre 21h et 6h constitue du travail de nuit (C.Trav., L.3122-20).

➤ **Qu'est-ce qu'un travailleur de nuit ?**

Le travailleur de nuit est tout travailleur qui accomplit (C.Trav., L.3122-5) :

- soit 3 heures de travail de nuit au moins deux fois par semaine,
- soit un nombre minimal d'heures de nuit selon une période de référence tous deux définis par accord collectif ou à défaut d'accord, 270h de travail de nuit sur une période de 12 mois consécutifs.

➤ **Comment mettre en place le travail de nuit ?**

La mise en place du travail de nuit est prévue par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut par accord collectif de branche.

Si aucun accord collectif ne prévoit la mise en place du travail de nuit, l'employeur peut affecter des salariés à des postes de nuit à certaines conditions :

L'employeur a entamé des négociations sérieuses et loyales pour conclure un accord collectif ;

L'inspecteur du travail a autorisé le recours au travail de nuit.

Dans tous les cas, le recours au travail de nuit est strictement conditionné.

Il doit être exceptionnel et justifié par le besoin de continuer l'activité économique ou les services d'utilité sociale.

Il ne doit donc pas constituer un mode d'organisation normal de l'entreprise et ne doit être mis en place que s'il est indispensable au fonctionnement de celle-ci (Cass. Soc, 24 septembre 2014, 13-24.851).

En outre, tout employeur ayant recours à ce travail doit prendre en compte les impératifs de protection de santé et sécurité des travailleurs (C.Trav., L.3122-1).

➤ **Quelles sont les durées maximales du travail de nuit ?**

Par principe, le travail de nuit ne peut excéder 8 heures par jour (C.Trav., L.3122-6 C.Trav., L.3122-17).

Toutefois, cette durée quotidienne peut être dépassée soit par accord collectif pour certaines activités soit sur autorisation de l'inspecteur du travail.

Par ailleurs, le travail de nuit ne peut excéder 40 heures par semaine pendant 12 semaines consécutives (C.Trav., L.3122-7 ; C.Trav., L.3122-18).

Lorsque l'activité d'un secteur le justifie, un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut un accord de branche, peut prévoir une durée hebdomadaire supérieure dans la limite de 44 heures sur 12 semaines consécutives.

➤ **Quelle est la contrepartie du travail de nuit ?**

En contrepartie du travail de nuit effectué, le travailleur bénéficie obligatoirement de repos compensateur.

Il peut également recevoir, à titre facultatif, une contrepartie salariale (C.Trav., L.1322-8).

➤ **Quelles sont les garanties du travail de nuit ?**

Le travailleur de nuit peut demander à occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou à défaut dans la même entreprise.

Dans ce cas, lorsqu'un poste ressortissant à sa catégorie professionnelle ou équivalent est disponible, le travailleur de nuit est prioritaire.

Le travailleur de nuit peut également refuser le travail de nuit et demander son affectation à un poste de jour si son travail de nuit devient incompatible avec des obligations familiales impérieuses (garde d'enfant, prise en charge d'une personne dépendante).

Enfin, le travailleur de nuit est transféré sur un poste de jour correspondant à sa qualification et à son emploi lorsque le médecin du travail constate que son état de santé ne lui permet pas d'occuper un poste de nuit.

➤ **Cas de dérogations aux dispositions du travail de nuit**

Dans certains secteurs, le Code du travail prévoit des dérogations de sorte que les dispositions communes au travail de nuit ne s'appliquent pas.

Ces dérogations concernent notamment les activités de :

- Presse, radio, télévision
- Spectacles vivants et discothèque
- Vente au détail, situées dans des zones touristiques internationales, mettant à disposition des biens et services.

Pour ces activités, des dispositions spéciales sont régies par le Code du travail.