

Fiche Pratique 08 > Travail habituel de nuit

La mise en place du travail de nuit est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif (de branche ou d'entreprise). A défaut une autorisation de l'inspecteur du travail est requise.

Il n'existe pas actuellement d'accord de branche étendu encadrant le travail de nuit.

9.1 – Définition

La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures.

Le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors que :

1° Soit il accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit quotidiennes ;

2° Soit il accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de l'article [L. 3122-2](#), dans les conditions prévues aux articles L. 3122-16 et [L. 3122-23](#).

9.2 – Conditions

➤ **2 conditions cumulatives** :

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

➤ **Mise en place** :

- Conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement :

La plage horaire de 9 heures consécutives, comprises entre 21 heures et 7 heures doit nécessairement comporter l'intervalle entre minuit et 5 heures.

Doivent être mentionnés :

1° Les justifications du recours au travail de nuit mentionnées à l'article [L. 3122-1](#) ;

2° La définition de la période de travail de nuit, dans les limites mentionnées aux articles [L. 3122-2](#) et [L. 3122-3](#) ;

3° Une contrepartie sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale ;

4° Des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés ;

5° Des mesures destinées à faciliter, pour ces mêmes salariés, l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, concernant notamment les moyens de transport ;

6° Des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation ;

7° L'organisation des temps de pause.

A savoir : Le comité social et économique ou à défaut, les délégués du personnel, ainsi que la CSSCT sont consultés sur les modalités de mise en place ou d'extension du travail de nuit dans l'entreprise.

- Autorisation de l'inspecteur du travail :

Lorsque l'employeur a tenté sérieusement et loyalement d'engager une négociation mais que celle-ci n'a pas abouti, des salariés peuvent être affectés à des postes de nuit sur autorisation de l'inspecteur du travail, après vérification par ce dernier des contreparties accordées aux salariés.

L'employeur doit avoir :

- convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions ;
- communiqué les informations nécessaires leur permettant de négocier en toute connaissance de cause ;
- répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

La demande d'autorisation d'affectation de travailleurs à des postes de nuit présentée à l'inspecteur du travail par l'employeur justifie, de façon circonstanciée :

- Les contraintes propres à la nature de l'activité ou au fonctionnement de l'entreprise qui rendent nécessaire le travail de nuit eu égard aux exigences de continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale ;
- Le caractère loyal et sérieux de l'engagement préalable de négociations dans le délai maximum de douze mois précédant la demande ;
- L'existence de contreparties et de temps de pause ;
- La prise en compte des impératifs de protection de la santé et de la sécurité et des salariés.

L'avis des délégués syndicaux et du CSE est joint à la demande.

En l'absence de délégué syndical et de CSE la demande est accompagnée d'un document attestant une information préalable des salariés.

L'inspecteur du travail fait connaître sa décision dans un délai de 30 jours à compter de la date de réception de la demande à l'employeur et aux représentants du personnel.

9.3 – Durées maximales du travail

➤ **Durée maximale quotidienne**

Principe : la durée maximale quotidienne de travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures par périodes de 24 heures.

Il n'est pas précisé si cette période de travail est continue ou non. Toutefois dans les faits, l'horaire d'un travailleur de nuit ne peut jamais excéder 8 heures sur une période de 13 heures consécutives.

Exceptions :

L'accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à la durée maximale quotidienne de 8 heures pour les salariés exerçants :

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

En cas de circonstances exceptionnelles, il est possible de déroger à la durée maximale quotidienne sur autorisation de l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité social et économique.

➤ **Durée maximale hebdomadaire**

Principe : Elle ne peut dépasser 40 heures sur une période de 12 semaines consécutives.

Exception : l'accord collectif ou d'établissement peut, lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient, prévoir le dépassement de la durée maximale, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 44 heures sur 12 semaines consécutives.

9.4 – Contreparties obligatoires

➤ **Repos compensateur**

Les dispositions légales prévoient une contrepartie en repos compensateur et le cas échéant sous forme de compensation salariale.

➤ **Compensation financière**

L'accord collectif peut prévoir une compensation financière. Toutefois notre convention collective prévoit une compensation financière pour le travail habituel de nuit, soit entre 21 heures et 7 heures.

Les salariés concernés par ces majorations sont uniquement les ETAM.

Les heures de travail bénéficient d'une majoration de 25% sur le taux horaire du salaire minimal hiérarchique

- Condition : heures comprises dans une période de travail d'au moins 6 heures consécutives

Il est également tenu compte des avantages particuliers déjà accordés à ce titre dans l'entreprise et soumis à cotisations sociales.

Les salariés en forfait jours ne sont pas concernés par ces modalités puisqu'il n'y a pas de référence aux heures effectuées sur une plage horaire de travail de nuit. Il convient seulement de s'assurer que ces salariés respectent les 11 heures de repos obligatoires entre deux périodes travaillées.

9.5 – Passage de nuit

Le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit, même partiel, est considéré comme une modification du contrat de travail qui ne peut être imposée au salarié sans son accord.

La question se pose si un salarié peut refuser d'être affecté ponctuellement à des tâches de nuit.

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

Cette disposition fait référence au « travail de nuit » en général et semble donc viser aussi bien les travailleurs de nuit que les salariés ponctuellement affectés à des tâches de nuit.

Il est donc prudent de considérer qu'un salarié peut refuser de travailler ponctuellement de nuit lorsque le travail de nuit s'avère incompatible avec des obligations familiales impérieuses.

L'équipe de droit social est à votre disposition pour toute question complémentaire à l'adresse mail suivante : social@cinov.fr