

Travail de nuit

La réglementation spécifique au travail de nuit concerne toutes les entreprises du secteur industriel, du secteur commercial et de l'agriculture. Elle s'applique sans distinction à tous les salariés, hommes ou femmes, susceptibles de travailler de nuit. Toutefois, il existe des dispositions particulières pour les jeunes de moins de 18 ans [voir Jeunes (travaux interdits et réglementés)*].

Le projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dit projet de loi « Macron », du nom du ministre de l'Économie), une fois adopté et publié, pourrait en modifier certaines données. Pour suivre l'actualité sur ce projet, voir RF Social, Revue d'actualité et www.rfsocial.com.

Cadre du travail de nuit

Recours exceptionnel et justifié - Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale (c. trav. [art. L. 3122-32](#)).

Les dispositions restreignant le recours au travail de nuit sont conformes à la Constitution (c. const., décision 2014-373 QPC du 4 avril 2014).

Le travail de nuit ne peut donc pas constituer un mode normal d'organisation du travail. Il ne doit être mis en œuvre que lorsqu'il est indispensable au fonctionnement de l'entreprise (cass. soc. 24 septembre 2014, n° [13-24851](#) FSPB).

Cette exigence vaut y compris pour les salariés qui ne bénéficient pas du statut protecteur prévu par le code du travail en raison du trop faible nombre d'heures de nuit effectuées (voir ci-après). À défaut, l'employeur peut être condamné au pénal pour recours illégal au travail de nuit (cass. crim. 2 septembre 2014, n° [13-83304](#) D).

Respect de la sécurité et de la santé des salariés - Le recours au travail de nuit prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs (c. trav. [art. L. 3122-32](#)).

Périodes de travail de nuit - Tout travail entre 21 h et 6 h est considéré comme du travail de nuit. Une autre période de 9 h consécutives, située entre 21 h et 7 h mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle entre 24 h et 5 h, peut être substituée à la période légale par une convention ou un accord de branche étendu, ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

À défaut d'accord, et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise (CE) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP) (c. trav. [art. L. 3122-29](#)).

Le silence de l'inspecteur du travail pendant 15 jours vaut acceptation (décret [2014-1290](#) du 23 octobre 2014, JO du 1er novembre).

Pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèque, la période du travail de nuit est fixée entre 24 h et 7 h. Une autre période de travail de nuit peut être fixée par une convention ou un accord collectif de branche étendu, un accord d'entreprise ou d'établissement. Cette période de substitution devra inclure, en tout cas, l'intervalle compris entre 24 h et 5 h (c. trav. [art. L. 3122-30](#)).

Mise en place du travail de nuit

Convention ou accord collectif préalable - La mise en place du travail de nuit est subordonnée à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'entreprise ou d'établissement (c. trav. [art. L. 3122-33](#)).

L'accord collectif doit comporter les justifications du recours au travail de nuit (voir ci-avant) (c. trav. [art. L. 3122-32](#) et [L. 3122-33](#)).

Consultation du médecin du travail - Le [médecin du travail](#)* est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit (c. trav. [art. L. 3122-38](#)).

Consultation du CHSCT puis du CE - Le CHSCT puis le comité d'entreprise (CE) ou, à défaut, les délégués du personnel (DP) doivent être consultés préalablement à la mise en oeuvre du travail de nuit et en cas de modification de ses modalités (c. trav. [art. L. 2323-6](#) et [L. 4612-8](#)).

Par ailleurs, le rapport annuel soumis par l'employeur pour avis au CHSCT traite spécifiquement de la question du travail de nuit (c. trav. [art. L. 4612-16](#)) [voir [Comité d'entreprise \(consultation\)*](#) et [Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail \(information et consultation\)*](#)].

Autorisation administrative en cas de négociation sérieuse et loyale - À défaut de convention ou d'accord collectif de branche étendu, d'accord d'entreprise ou d'établissement, si l'employeur a « engagé sérieusement et loyalement des négociations » tendant à la conclusion d'un tel accord, le travail de nuit peut être autorisé par l'inspecteur du travail (c. trav. [art. L. 3122-34](#) et [L. 3122-36](#)).

Ce dernier prend sa décision après avoir vérifié l'existence de contreparties accordées aux intéressés et l'existence de temps de pause.

L'engagement de négociations loyales et sérieuses implique pour l'employeur d'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 ;
- et répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

Demande d'autorisation - La demande d'autorisation d'affectation dérogatoire 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 (c. trav. [art. R. 3122-16](#)).

La demande doit être également accompagnée des éléments permettant de vérifier le caractère loyal et sérieux de l'engagement préalable de négociations dans le délai maximal de 12 mois précédant la demande, l'existence de contreparties et de temps de pause, la prise en compte des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. L'employeur joint à sa demande l'avis des délégués syndicaux et du CE, ou des DP, s'il en existe.

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

Le passage au travail de nuit est une modification du contrat de travail nécessitant l'accord préalable du salarié concerné (voir ci-après).

Décision de l'administration - Dans le délai de 30 jours à compter de la date de réception de la demande, l'inspecteur du travail fait connaître sa décision à l'employeur et, s'il y a lieu, aux représentants du personnel. Son silence vaut acceptation (décret [2014-1290](#) du 23 octobre 2014, JO du 1er novembre).

Statut du travailleur de nuit

Définition - Doit être considérée comme travailleur de nuit toute personne qui accomplit (c. trav. [art. L. 3122-31](#)) :

- soit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 h de son temps de travail quotidien durant la plage horaire de travail de nuit ;
- soit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens donné à ce terme par la loi.

Le nombre d'heures et la période de référence sont fixés par convention ou accord collectif étendu (ou, à défaut, par décret en Conseil d'État).

En l'absence de définition par une convention ou un accord collectif étendu du nombre minimal d'heures de travail de nuit et de la période de référence, ce nombre est de 270 h de travail accomplies pendant une période de 12 mois consécutifs (c. trav. [art. R. 3122-8](#) ; décret [2002-791](#) du 3 mai 2002 ; circ. DRT 2002-09 du 5 mai 2002).

Il convient de considérer toutes les heures comprises dans l'horaire de travail habituel du salarié et non le total des heures effectivement réalisées la nuit (cass. soc. 7 mars 2012, n° [10-21744](#), BC V n° 93).

Contreparties au travail de nuit - L'employeur a l'obligation d'accorder des contreparties aux salariés qui bénéficient du statut de travailleur de nuit. Selon les cas, elles sont fixées soit par l'accord collectif à l'origine de la mise en place du travail de nuit, soit par l'employeur en cas de mise en place sur autorisation de l'inspection du travail (c. trav. [art. L. 3122-39](#) à [L. 3122-41](#)).

Il y a une hiérarchie entre les contreparties. Les travailleurs de nuit doivent obligatoirement se voir attribuer une contrepartie en repos ; la contrepartie salariale ne peut venir qu'en plus. Il est impossible de prévoir un système

« salaire ou repos ». C'est nécessairement « repos » ou « repos + salaire » (cass. soc. 26 octobre 2010, n° [08-70468 D](#)).

La majoration salariale des heures de nuit peut être différente pour les heures exceptionnellement travaillées la nuit et celles correspondant à un travail habituel de nuit. Cet écart ne rompt pas l'égalité entre les salariés et respecte le principe « à travail égal, salaire égal », qui ne concerne que les salariés placés dans une situation identique. En effet, dans cette hypothèse la majoration compense une sujétion différente (cass. soc. 5 juin 2013, n° [11-21255](#), BC V n° 246) [voir [Salaire \(à travail égal, salaire égal\)*](#)].

Lorsqu'un accord d'entreprise ne contient pas de définition du travail de nuit, c'est la définition légale, plus favorable que celle retenue par l'accord d'entreprise, qui doit s'appliquer jusqu'au lendemain de la date de dépôt de cet accord. L'employeur est alors tenu de payer, pour cette période, les majorations de nuit pour les heures travaillées sur la période de nuit légale (cass. soc. 24 janvier 2007, n° [04-45585](#), BC V n° 14).

S'agissant des contreparties salariales, les plages horaires définies par les accords antérieurs à la loi du 9.05.2001 restent en vigueur, même si elles sont moins favorables pour les salariés (cass. soc. 21 juin 2006, n° [05-42307](#), BC V n° 227).

Ainsi, la définition légale du travail de nuit (21 h - 6 h) ne modifie pas les dispositions d'une convention collective qui prévoit une compensation salariale pour les seules heures effectuées entre 22 h et 5 h. Les salariés concernés ne peuvent donc pas prétendre à l'octroi de contreparties en salaire pour les périodes « 21 h - 22 h » et « 5 h - 6 h », non couvertes par la convention collective (cass. soc. 20 mars 2007, n° [05-44602 D](#)).

Jour férié chômé et travail habituel de nuit - voir [Jours fériés*](#).

Autres compensations - Les signataires de l'accord doivent aussi prévoir l'organisation de temps de pause, ainsi que des mesures (c. trav. [art. L. 3122-40](#)) :

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

Durée du travail

Durée maximale quotidienne du travail - La durée quotidienne du travail exigée d'un travailleur de nuit ne peut pas, en principe, excéder 8 h (c. trav. [art. L. 3122-34](#)). Toutefois, des dérogations sont possibles :

- normalement, par voie de convention, d'accord de branche étendu ou d'accord d'entreprise ou d'établissement (conditions fixées par décret ou conditions applicables aux équipes de suppléance) ;
- 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, à défaut, des délégués du personnel) (instr. DGT 2010-6 du 29 juillet 2010) ; le silence de l'inspecteur du travail pendant 15 jours vaut acceptation (décret [2014-1290](#) du 23 octobre 2014, JO du 1er novembre).

Les règles de compétence territoriale de l'inspection du travail sont celles applicables pour les demandes de dérogations aux durées maximales légales journalières et hebdomadaires (pour plus de détails, voir [Heures de dérogation*](#)).

Durée maximale hebdomadaire - La durée maximale hebdomadaire des salariés travaillant la nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut pas dépasser 40 h. Toutefois, une convention, un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter cette limite à 44 h lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient.

En l'absence d'accord de branche étendu ou d'accord d'entreprise ou d'établissement, un décret peut fixer la liste des secteurs pour lesquels cette durée est fixée entre 40 et 44 h.

Modification du contrat

Du travail de jour vers le travail de nuit - Le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit constitue une modification du contrat de travail, qui doit être acceptée par le salarié (c. trav. [art. L. 3122-37](#) ; cass. soc. 10 mai 2007, n° [05-45690 D](#) ; cass. soc. 7 avril 2004, n° [02-41486](#), BC V n° 107), même s'il s'agit d'une conséquence de la mise en œuvre d'une clause de mobilité (cass. soc. 14 octobre 2008, n° [07-40092](#), BC V n° 190) [voir [Modification du contrat de travail \(horaire\)*](#)].

Lorsqu'un employeur souhaite transformer un horaire de travail partiellement de nuit en un horaire entièrement de nuit, il doit recueillir l'accord du salarié concerné (cass. soc. 1er juillet 2009, n° [08-43650 D](#)).

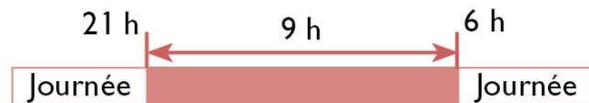
Obligations de famille impérieuses - Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut refuser d'accepter ce changement, sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement (c. trav. art. 3122-37).

Priorité pour l'attribution d'un travail de jour ou de nuit - Les travailleurs de nuit souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent (c. trav. [art. L. 3122-43](#)). Il en est de même pour les salariés occupant un poste de jour souhaitant occuper ou reprendre un poste de nuit.

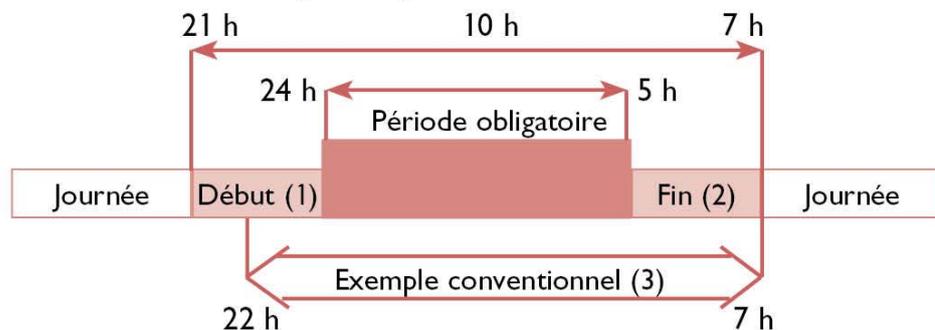
L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Période de travail de nuit (exemple)

① Période légale : 21 h - 6 h



② Période conventionnelle ou autorisée par l'inspecteur du travail



(1) La période de travail de nuit débute entre 21 h et 24 h.

(2) La période de travail de nuit finit entre 5 h et 7 h.

(3) La convention peut fixer une période de 9 h consécutives débutant entre 21 h et 24 h et finissant entre 5 h et 7 h.

Surveillance médicale

Surveillance préalable - Avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers par la suite, au moins tous les 6 mois, tout salarié travaillant de nuit doit bénéficier d'une surveillance médicale particulière (c. trav. [art. L. 3122-42](#)) [voir [Visites médicales \(périodiques\)*](#)].

Surveillance renforcée - Elle a pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles pour leur santé et leur sécurité du travail de nuit, notamment du fait des modifications des rythmes chronobiologiques, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur leur vie sociale (c. trav. [art. R. 3122-18](#)).

En dehors des visites périodiques, le travailleur de nuit peut bénéficier d'un examen médical à sa demande (c. trav. [art. R. 3122-19](#)). Le médecin du travail prescrit, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires lesquels sont à la charge de l'employeur.

Répercussions du travail de nuit - Le médecin du travail analyse les éventuelles répercussions des conditions du travail nocturne sur la santé des travailleurs, notamment des horaires et du rythme du travail. Il examine plus particulièrement les conséquences de l'alternance des postes et de sa périodicité en cas de travail en équipes alternantes comportant un poste de nuit.

Conditions de travail - Le médecin du travail procède, pendant les périodes au cours desquelles sont occupés les travailleurs de nuit, à l'étude des conditions de travail et du poste de travail. Il analyse ensuite le contenu du poste et ses contraintes, pour chaque salarié (c. trav. [art. R. 3122-20](#)).

L'employeur informe le médecin du travail de toute absence pour maladie d'un travailleur de nuit (c. trav. [art. R. 3122-19](#)).

Sur la base des éléments recueillis, le médecin du travail conseille le chef d'entreprise ou son représentant sur les modalités d'organisation du travail de nuit les mieux adaptées aux travailleurs, en fonction du type d'activité (c. trav. [art. R. 3122-20](#)).

Pour les entreprises employant des travailleurs de nuit, le rapport annuel d'activité du [médecin du travail](#)* traite du travail de nuit pratiqué dans l'entreprise dans l'année considérée (c. trav. [art. R. 3122-22](#) et [D. 4624-42](#) à [D. 4624-44](#)).

Information des salariés - Le médecin du travail informe les travailleurs de nuit, et plus particulièrement les femmes enceintes et les travailleurs vieillissants, des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé (c. trav. [art. R. 3122-21](#)).

Cette information tient compte de la spécificité des horaires : horaire fixe ou horaire alterné. Il les conseille sur les précautions éventuelles à prendre.

Transfert sur un poste de jour - Lorsque l'état de santé d'un travailleur de nuit, constaté par le médecin du travail, l'exige, le salarié doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour. Ce poste doit correspondre à sa qualification et s'avérer aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé (c. trav. [art. L. 3122-45](#)).

Inaptitude à un poste de travail de nuit - En principe, l'employeur ne peut pas prononcer la rupture du contrat d'un salarié du fait de son inaptitude à un travail sur un poste impliquant le travail de nuit. Cela n'est envisageable que s'il justifie par écrit soit l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste de jour équivalent, soit le refus du salarié d'accepter un tel poste (c. trav. [art. L. 3122-45](#)). La procédure de reconnaissance de l'inaptitude et de licenciement pour inaptitude doit alors être respectée [voir [Inaptitude physique \(licenciement\)](#)* et [Inaptitude physique \(reclassement\)](#)*].

Pénibilité et retraite

Pénibilité - Le travail de nuit fait partie des facteurs de risques qui nécessitent l'obligation pour l'employeur de tenir une fiche de prévention des expositions à certains risques pour chaque personne concernée (c. trav. [art. L. 4121-3-1](#)) (voir [Fiche de prévention des expositions aux risques professionnels](#)*).

Depuis le 1.01.2012, les entreprises d'au moins 50 salariés, dont une partie du personnel travaille dans des conditions difficiles (dont le travail de nuit), peuvent être contraintes de se doter d'un accord ou d'un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité au travail. À défaut, elles doivent acquitter une pénalité financière (voir [Pénibilité au travail](#)*).

Retraite - Les salariés qui, en raison de conditions de travail pénibles, souffrent d'un certain taux d'incapacité d'origine professionnelle pourront partir en retraite dès 60 ans avec le taux plein (voir [Départ anticipé à la retraite](#)*). Le travail de nuit fait partie des facteurs de risques professionnels pris en compte pour déterminer si un salarié peut partir à 60 ans avec un taux d'incapacité de moins de 20 % (c. trav. [art. D. 4121-5](#)).

Pour: DIOLOCEANT MARC

Date de parution: Janvier 2014

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2015. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en accepter et en respecter les dispositions.