

TRAVAIL DE NUIT ET EN SOIRÉE

Qu'est-ce qu'un travail de nuit ?

Le travail de nuit est défini par accord d'entreprise ou, à défaut, de branche : il s'agit de tout travail effectué au cours d'une période **d'au moins 9 heures consécutives entre minuit et 5 heures, commençant au plus tôt à 21 heures et s'achevant au plus tard à 7 heures** (art. L 3122-2 et L 3122-15 C.trav.).

A défaut d'accord, le travail de nuit est défini comme un **travail accompli entre 21 heures et 6 heures** (art. L 3122-20 C.trav.).

Pour certaines activités (presse, radio, cinéma, spectacle, discothèque), il s'agit de la période **d'au moins 7 heures consécutives comprise entre minuit et 5 heures** (art. L. 3122-3 C. trav.). A défaut d'accord, il s'agit de tout travail accompli entre minuit et 7 heures (art. L 3122-20 C.trav.).

Lorsque les caractéristiques particulière de l'entreprise le justifient, et **à défaut d'accord** définissant la période de nuit, l'inspecteur du travail peut autoriser la définition d'une période différente après consultation des délégués syndicaux et avis du CE ou, à défaut, des DP (Comité social et économique (CSE) dès sa mise en place) (art. L 3122-22 C.trav.).

Dans les établissements de vente de détail situés dans les zones touristiques internationales mettant en oeuvre le travail en soirée (entre 21 h et 24 heures), le début de la période de nuit peut être reporté jusqu'à 24 heures (art. L 3122-4 C.trav.).

Dans le secteur des transports, le travail de nuit correspond à la période comprise entre **22 heures et 5 heures** (art. 18 Convention collective nationale des transports routiers).

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

Il existe deux manières de définir un travailleur de nuit (art. L. 3122-5 C. trav.).

Dans le premier cas, il s'agit de **tout travailleur qui accomplit habituellement un travail de nuit au moins deux fois par semaine pendant au moins 3 heures de son temps de travail quotidien**. Il ne s'agit pas des horaires effectivement travaillés de nuit, mais de l'ensemble des heures qui sont réputées accomplies dans l'horaire de travail habituel du salarié (par exemple, les congés payés, les congés de formation, les heures de délégation, etc...

Dans le second cas, il s'agit de **tout travailleur qui accomplit** au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit (art. L 3122-5 C.trav.). Ce nombre et cette période peuvent être fixés par accord collectif étendu (art. L 3122-16 C.trav.). A défaut d'accord, le travailleur de nuit est celui qui accomplit **au moins 270 heures de travail de nuit sur une période de référence de 12 mois consécutifs** (art. L 3122-23 C.trav.).

La durée quotidienne de travail ne peut excéder 8 heures mais il peut être dérogé à cette durée par accord collectif ou autorisation de l'inspecteur du travail (art. L. 3122-6 C. trav.).

Dans les établissements de vente de détail situés dans les zones touristiques internationales, lorsque le salarié a accompli des heures entre 21 heures et le début de la période de nuit et des heures de travail de nuit, les heures sont cumulées pour attribuer la qualification de travailleur de nuit (art. L 3122-4, al. 5 C.trav.).

L'employeur peut-il décider librement d'organiser le travail de nuit ?

Le recours au travail de nuit **doit être exceptionnel, 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** (art. L 3122-1 C.trav.). L'employeur ne peut pas décider seul d'organiser un travail de nuit dans son entreprise. Sa décision est subordonnée à une **négociation avec les délégués syndicaux** et à la **conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche** (art. L. 3122-15 C. trav.). Le Comité social et économique (CSE) doit également être consulté (art. L 2312-8 C.trav.), de même que le médecin du travail (art. L 3122-10 C.trav.) avant la mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit.

À défaut d'accord, l'employeur peut demander à l'inspecteur du travail l'autorisation d'affecter des salariés à des postes de nuit. Ce dernier vérifie les contreparties et temps de pause (art. L. 3122-21 C. trav.).

Le **travail de nuit ne doit pas être considéré comme une modalité d'organisation du travail comme les autres**. En raison des risques d'atteinte à la santé des travailleurs, l'employeur doit éviter de recourir au travail de nuit et doit privilégier d'autres modalités d'organisation du travail (modulation du temps de travail, annualisation, travail posté, ...). Cela résulte des **principes généraux de prévention** (art. L. 4121-2 C. trav.). L'employeur évalue les risques pour la santé et la sécurité et cette évaluation tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe (art. L. 4121-3 C. trav.). Rappelons le 13ème considérant de la Directive cadre européenne 89/391/CEE du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail : « l'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique ». L'administration considère que les critères de rentabilité des investissements ne peuvent être les seuls retenus pour autoriser le travail de nuit (Circ. DRT n°2002-09). La Cour de cassation confirme : n'est pas justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique le travail de nuit dans les secteurs du commerce alimentaire ou de la parfumerie (Cass. crim. 02/09/2014, n° 13-83304 et 24/09/2014, n°13-24851).

A noter ! Désormais, les justifications du recours au travail de nuit prévues par accord collectif sont présumées être légales (art. L 3122-15 C.trav.). C'est à celui qui conteste la validité de l'accord de prouver qu'il n'a pas été négocié et conclu conformément à la loi (à l'art. L 3122-1).

L'employeur peut-il imposer au salarié de travailler la nuit ?

Le fait de travailler de nuit ou de jour est un élément déterminant dans la relation de travail.

L'employeur ne peut donc pas imposer unilatéralement le travail de nuit au salarié, même

partiellement (Cass. soc. 07/04/2004, n°02-41486 ; Cass. soc. 25/06/2014, n° 13-16392 ; Cass.soc.15/06/2016, n° 14-27120). Inversement, il ne peut pas non plus imposer le travail de jour à un travailleur de nuit.

Le refus du salarié de travailler la nuit n'est donc pas une faute. Cependant, si le changement d'horaires est fondé sur un motif économique, il peut entraîner un **licenciement économique**.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses (garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante..), le refus du salarié ne constitue pas une faute ni un motif de licenciement et celui-ci peut demander son affectation sur un poste de jour (art. L 3122-12 C.trav.).

Quelles sont les conséquences du travail de nuit sur la santé ?

Le travail de nuit est une **source de stress** pour l'organisme (Rapport ANSES) et constitue, de ce fait, un facteur de risque professionnel au titre du C2P (compte professionnel de prévention). En effet, il entraîne une plus grande fatigue et, à terme, une usure prématurée de l'organisme. Il perturbe le sommeil et cette perturbation est aggravée par l'ancienneté dans le travail de nuit et par l'âge, ce qui empêche la récupération de la fatigue.

Il favorise ainsi l'apparition de plusieurs pathologies, telles que les troubles digestifs, les troubles du sommeil, les syndromes dépressifs et des maladies cardiovasculaires. Les atteintes à l'organisme sont généralement irréversibles et l'espérance de vie des travailleurs de nuit en est réduite.

Le travail de nuit est aussi **considéré comme cancérigène** par le Centre International de Recherche sur le Cancer (CIRC). En effet, l'exposition à la lumière la nuit empêche l'organisme de produire en quantité suffisante une hormone indispensable au fonctionnement du système immunitaire. Cela concerne notamment le cancer du sein qui devrait être reconnu comme maladie professionnelle.

Le travail de nuit se combine aussi très souvent avec des horaires décalés (travail en équipe selon des horaires différents avec des plages de chevauchement) ou du travail le samedi ou le dimanche et, régulièrement, avec le travail posté. De plus, il concerne particulièrement des métiers pénibles avec des contraintes physiques ou de vigilance. D'une manière générale, les conditions de travail sont plus difficiles la nuit, alors même que les capacités physiologiques de résistance sont réduites. Pour autant, malgré les effets probables à long terme du travail de nuit sur la santé, il est considéré comme financièrement attractif.

****À savoir**** ! Le médecin du travail doit informer les travailleurs de nuit des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé (art. R. 3122-14 C. trav.).

Quel est le suivi médical du travailleur de nuit ?

Avant son affectation, il bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé (art. R 4624-18 C.trav.).

Le salarié bénéficie d'un **suivi individuel régulier de son état de santé** (art. L 3122-11 et L

4624-1, al.7 C.trav.) lors d'un examen dont la périodicité ne peut pas excéder 3 ans.

Le médecin du travail est informé de toutes ses absences pour maladie (art. R 3122-12, 2° C.trav.).

Le médecin du travail peut prescrire des examens complémentaires au travailleur de nuit qui sont à la charge de l'employeur (art. R 4624-37 C.trav.).

Le suivi de l'état de santé des travailleurs de nuit a pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles de ce type de travail pour leur santé et leur sécurité (art. R 3122-11 C.trav.).

Le travailleur de nuit, **lorsque son état de santé l'exige**, constaté par le médecin du travail, doit être **transféré, définitivement ou temporairement, sur un poste de travail de jour** qui correspond à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. Le salarié ne peut être licencié pour inaptitude que si l'employeur justifie de l'impossibilité de reclassement ou du refus du salarié d'accepter le reclassement proposé (art. L. 3122-14 C. trav.).

En outre, **les femmes enceintes travaillant de nuit ont une protection particulière**. En effet, l'interdiction du travail de nuit des femmes a été supprimée en 2001, mais lorsqu'une femme est enceinte ou lorsqu'elle vient d'accoucher, elle doit être affectée à sa demande ou sur préconisation du médecin du travail à un poste de travail de jour si le travail de nuit est incompatible avec son état. Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. S'il n'existe aucun poste de jour, le contrat de travail est suspendu sans perte de rémunération (art. L. 1225-9 et L. 1225-10 C. trav.).

Existe-t-il une interdiction du travail de nuit ?

L'employeur ne doit pas employer de nuit des travailleurs mineurs, entre 20 et 6 heures pour les mineurs de moins de 16 ans, et entre 22 et 6 heures pour les jeunes de plus de 16 ans et de moins de 18 ans (art. L 3163-1 à 3 et L. 6222-26 C. trav.). Il existe cependant de nombreuses dérogations par secteurs d'activités (listés aux articles R. 3163-1 à 5 C.trav.).

Quelles sont les contreparties au travail de nuit ?

Le travailleur de nuit doit bénéficier de contreparties sous forme de **repos compensateurs et, dans certains cas, de compensations salariales** (art. L 3122-8 C.trav.).

Ces contreparties, jours de repos et majorations de salaire, doivent être définies par **l'accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche** qui permet le travail de nuit (art. L. 3122-15, 3° C. trav.). En moyenne, le supplément salarial associé au travail habituel de nuit est d'environ 8,1 %.

L'accord collectif peut prévoir la possibilité d'affecter ces jours de repos dans un compte épargne temps.

En outre, l'accord collectif doit prévoir des mesures destinées :

- à améliorer les conditions de travail ;
- à faciliter l'articulation de l'activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales notamment en ce qui concerne les moyens de transport ;

- à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- à organiser les temps de pause.

À défaut d'accord collectif, les contreparties au travail de nuit et les temps de pause résultent de l'engagement de l'employeur lorsqu'il demande l'autorisation de l'inspecteur du travail (art. R. 3122-9 C. trav.).

Pour certaines activités (médias, spectacles...), lorsque la durée hebdomadaire de travail de nuit est inférieure à 35 heures par semaine, la contrepartie n'est pas obligatoirement donnée sous forme de repos compensateur (art. L 3122-9 C.trav.).

La loi prévoit la **réduction des durées maximales du travail** par rapport au travail de jour (art. L. 3122-6 et 7 C. trav.). La durée maximale quotidienne de travail est de 8 heures. La durée maximale hebdomadaire est de 40 heures (calculées sur une période de 12 semaines consécutives). Toutefois, il est possible de déroger à la durée maximale quotidienne (art. L 3122-17) par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche, ou sur autorisation donnée par l'inspecteur du travail (art. R 3122-1 à 8 C.trav). Il est également possible dans certaines conditions de déroger à la durée maximale hebdomadaire, dans la limite de 44 heures (art. L 3122-18 C.trav.).

****À savoir :** Le compte personnel de prévention de la pénibilité pour les salariés travaillant la nuit a été abrogé et remplacé par le C2P (compte professionnel de prévention, créé par l'ordonnance Macron du 22/09/2017). Le salarié acquiert des points qui sont crédités , lui permettant de bénéficier d'un départ en retraite anticipé ou de réduire son temps de travail.

L'employeur doit-il se préoccuper de permettre la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle de ses salariés ?

Le travail de nuit perturbe également la vie sociale et familiale et rend difficile la conciliation entre la vie personnelle et familiale et la vie professionnelle. Au-delà de la question du travail de nuit, parmi les femmes qui ont arrêté de travailler suite à la naissance d'un enfant, plus de la moitié considèrent qu'un changement de leurs conditions de travail leur aurait permis de continuer le travail. Or, cette difficulté de concilier les responsabilités familiales et professionnelles est un **facteur de stress** (ANI sur le stress au travail du 02/07/2008).

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 ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants (art. L. 3122-13 C. trav.).

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 **demandeur son affectation sur un poste de jour** (art. L. 3122-12 C. trav.). L'employeur est donc tenu de prendre en compte la situation de famille. Il semble que cette disposition crée seulement une priorité de reclassement sur un poste de travail de jour disponible. Toutefois, elle ne précise pas si le poste doit être équivalent à celui occupé par le salarié et aucune jurisprudence n'a apporté de précision sur cette question.

Par ailleurs, un salarié qui a des obligations familiales impérieuses incompatibles avec le travail nocturne peut **refuser de travailler la nuit** sans que ce refus puisse constituer une faute ou un motif de licenciement (art. L. 3122-12 C. trav.). Il s'agit certainement d'une **immunité disciplinaire**, mais cette disposition ne semble pas plus favorable que la jurisprudence qui considère que le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit constitue nécessairement une modification du contrat de travail qui doit être acceptée par le salarié. Elle peut toutefois fonder la nullité du licenciement si on considère qu'elle vise à protéger **le droit fondamental à mener une vie familiale normale** (reconnu par l'alinéa 11 du préambule de la constitution de 1946 et par l'article 8 de la CEDH) ou **le droit d'occuper un emploi sans conflit, autant que possible, entre les responsabilités professionnelles et familiales** (article 3 §1 de la Convention n°156 de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales adoptée en 1981 et ratifiée par la France le 16/03/1989 et, également, à l'article 27 de la Charte sociale européenne).

Travail en soirée

Qu'est ce que le travail en soirée ?

Le travail en soirée concerne les **établissements de vente au détail** mettant à disposition des biens et des services et situés dans des **zones touristiques internationales**.

Il concerne toute période de travail comprise **entre 21 heures et 24 heures** (art. L 3122-4 C.trav.).

Comment le travail en soirée est-il mis en place ?

Le travail en soirée est prévu par accord de branche ou d'entreprise qui doit prévoir :

- la mise à disposition d'un **moyen de transport** pris en charge par l'employeur et permettant au salarié de regagner son domicile ;
- les **mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle** des salariés, en particulier les mesures de compensation des frais de garde d'enfants ou de prise en charge d'une personne dépendante ;
- la fixation des conditions de prise en compte par l'employeur de l'évolution de la situation personnelle des salariés et, en particulier, de leur **souhait de ne plus travailler après 21 heures** (art. L 3122-19 C.trav.).

Seuls les salariés **volontaires** ayant donné leur **accord par écrit** peuvent travailler en soirée (art. L 3122-4, al. 2 C.trav.).

Conseil ! Penser à négocier également : l'heure de fin du travail en soirée, la rémunération et le repos compensateur auxquels il donne droit.

Quel est le statut du travailleur en soirée ?

Chaque heure de travail en soirée doit être rémunérée **au moins le double de la rémunération** normalement due et donne lieu à un **repos compensateur** équivalent en temps (art. L 3122-4, al.3).

Le salarié bénéficie également des **garanties** prévues par l'accord collectif (moyen de transport, mesures facilitant la conciliation vie professionnelle/vie personnelle...) (art. L 3122-19).

De plus, les salariés accomplissant entre 21 heures et 24 heures le nombre minimal d'heures de travail nécessaire pour être considérés comme des travailleurs de nuit, bénéficient des dispositions relative à la surveillance médicale spéciale et au changement de poste (passage ou retour sur un poste de jour). Lorsque au cours d'une même période de référence, le salarié accomplit des heures de travail en soirée et des heures de nuit, ces heures sont cumulées pour la détermination de ce nombre minimal (art. L 3122-4, al. 3 à 5).

Les salariés ayant accepté le travail en soirée peuvent **revenir sur leur décision**. Pour les salariées enceintes ou ayant accouché, ce choix est d'effet immédiat (art. L 3122-19).

Une entreprise ne peut se baser sur le refus du salarié de travailler en soirée pour refuser de l'embaucher. De même, le salarié qui refuse de travailler en soirée ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire. Un tel refus ne constitue pas une faute ni un motif de licenciement (art. L 3122-4, al. 2).

Les salariés accomplissant le nombre d'heures requis pour avoir la qualité de travailleur de nuit peuvent demander à être affectés à un poste de jour en cas d'incompatibilité du travail en soirée avec des obligations familiales impérieuses (art. L 3122-4, al. 4 et L 3122-12 à 14 C.trav.).

Mise à jour AP, 28/05/19

Dernière modification : **2019/05/28 15:42**

