

Conseils à l'employeur

LÉGISLATION DU TRAVAIL DE NUIT POUR LES EMPLOYEURS CODIFIÉS PAR LES ARTICLES L3122-1 à L3122-24 DU CODE DU TRAVAIL

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Définition du travail de nuit

Est considéré comme du travail de nuit, tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures

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

Définition du travailleur de nuit

Un salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors qu'il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes.

Ou bien qu'il accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit comme défini précédemment. Une convention ou un accord collectif de travail étendu peut fixer le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence. A défaut de stipulation conventionnelle, le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit est fixé à deux cent soixante-dix heures sur une période de référence de douze mois consécutifs.

Durée du travail de nuit

La durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures, sauf en cas d'accord d'entreprise ou en cas de convention ou d'accord collectif de branche qui prévoient un dépassement de la durée maximale quotidienne de travail.

En cas de circonstances exceptionnelles, l'inspecteur du travail peut autoriser le dépassement de la durée quotidienne de travail.

La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures, sauf en cas d'accord d'entreprise ou en cas de convention ou d'accord collectif de branche qui prévoient un dépassement de cette durée mais sans excéder quarante-quatre heures.

Le travailleur de nuit bénéficie de contreparties au titre des périodes de travail de nuit pendant lesquelles il est employé, sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.

Suivi de l'état de santé des travailleurs de nuit

Lorsque l'employeur souhaite avoir recours au travail de nuit, il est impératif de consulter le médecin du travail avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit (Article R3122-10).

Le suivi de l'état de santé des travailleurs de nuit a pour objet de permettre au professionnel de santé (médecin du travail ou infirmier en santé au travail) d'apprécier les conséquences éventuelles de ce travail pour leur santé et leur sécurité, notamment du fait des modifications des rythmes chronobiologiques, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur leur vie sociale.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel adapté. La visite d'embauche doit avoir lieu avant son affectation au poste. La périodicité de ce suivi est fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur avec un maximum de trois ans entre deux examens par un professionnel de santé au travail.

Le médecin du travail est informé par l'employeur de toute absence, pour cause de maladie, des travailleurs de nuit (Article R3122-12).

Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, est transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées au premier alinéa du présent article, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces mêmes conditions.

Obligations du chef d'entreprise

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 refus du travail de nuit ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement et le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour.

Le travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour et le salarié occupant un poste de jour qui souhaite 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.