



ALLUMENS

Des conseils éclairés pour votre entreprise

TRAVAIL DE NUIT : LES DEVOIRS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

On compte 3,5 millions de travailleurs de nuit en France, par choix ou par contrainte économique. Le nombre de ceux qui travaillent entre 21 heures et six heures a ainsi doublé en vingt ans. Peut-être parce que cette activité permet par exemple de bénéficier de jours de repos et quelquefois d'être mieux payé.

Un salarié sur sept est donc au travail quand les autres dorment, selon une étude publiée par la direction de la statistique du ministère du Travail. Ce sont surtout des hommes, même si les femmes les rattrapent à toute vitesse.

Mais derrière cette évolution de la société, il y a des désagréments de santé et de vraies maladies. Travailler quand l'horloge biologique voudrait que l'on dorme peut avoir de sérieuses conséquences graves sur l'organisme.

C'est pourquoi le recours au travail de nuit est en principe exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Il ne peut être mis en place que sous certaines conditions.

Définition et champ d'application

Est considéré comme travail de nuit tout travail entre 21 heures et 6 heures. Il s'agit là d'un principe d'ordre public.

Il est possible de fixer par convention ou accord étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement une autre période de 9 heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures. La période ainsi définie doit en tout

état de cause comprendre l'intervalle 24 heures - 5 heures.

En l'absence d'accord et si les circonstances le justifient, la modification de la période retenue peut également être autorisée par l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe.

Le silence gardé par l'inspecteur du travail pendant 30 jours vaut acceptation.

Mise en place

Caractère exceptionnel du travail de nuit

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

Par ailleurs, le travail de nuit peut être inhérent à certains secteurs tels que les casinos, les discothèques, les hôpitaux ou l'hôtellerie. Dans d'autres secteurs, sa mise en place s'effectue avec prudence : il est nécessaire d'examiner en priorité d'autres possibilités d'aménagement du temps de travail et de veiller à la protection de la santé et de la sécurité des salariés concernés

Mise en place par accord collectif

L'employeur souhaitant instaurer ou étendre, le travail de nuit au sein de son entreprise doit au préalable soumettre son projet à un certain nombre d'instances :

- ✓ Consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.
- ✓ Consultation du CHSCT.
- ✓ Consultation du médecin du travail : il doit être consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

La mise en place du travail de nuit, tout comme son extension à de nouvelles catégories de salariés, est subordonnée à la conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu, d'entreprise ou d'établissement.

La convention ou l'accord doit justifier le recours au travail de nuit, qui doit être motivé par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

L'accord doit en outre prévoir :

- ✓ Les types d'emploi susceptibles d'être concernés par le travail de nuit.
- ✓ Une contrepartie sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.
- ✓ Des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés.
- ✓ Des mesures destinées à faciliter l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, concernant notamment les moyens de transport.
- ✓ Des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, notamment par l'accès à la formation.
- ✓ L'organisation des temps de pause.

Mise en place sur autorisation de l'inspecteur du travail

A défaut de convention ou d'accord collectif, l'employeur peut affecter des salariés à des postes de nuit sur autorisation de l'inspecteur du travail. Il doit pour cela leur garantir un certain nombre d'éléments, notamment l'organisation de temps de temps de pause.

Durée de travail applicable au travail de nuit

Durée quotidienne

La durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

Il s'agit de 8 heures consécutives sur la période de travail effectuée par le travailleur de nuit, que celle-ci soit comprise totalement ou partiellement dans la période de référence fixée pour le travail de nuit

Il peut être dérogé à cette durée, par accord collectif ou sur autorisation de l'inspecteur du travail, dans la limite de 12 heures.

Par ailleurs, l'accord collectif mettant en place le travail de nuit doit prévoir des temps de pause, qui peuvent inclure la pause minimale de 20 minutes devant être accordée aux salariés dès que la durée quotidienne de travail atteint 6 heures.

La même obligation incombe à l'employeur lorsque le travail de nuit a été mis en place sur autorisation de l'inspecteur du travail

Les travailleurs de nuit doivent bénéficier d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, qui doit être pris immédiatement à l'issue de la période de travail.

L'amplitude journalière des travailleurs de nuit est de 13 heures. Cette amplitude doit s'entendre du temps séparant la prise de poste de sa fin.

Durée hebdomadaire

Pour les travailleurs de nuit, la durée maximale hebdomadaire est fixée à 40 heures sur 12 semaines consécutives.

Contreparties au travail de nuit

Nature des contreparties

Les travailleurs de nuit doivent obligatoirement bénéficier d'un repos compensateur. Ce repos compensateur est intégralement rémunéré.

L'accord collectif mettant en place le travail de nuit peut prévoir une compensation salariale pour les heures de travail effectuées de nuit. A la différence du repos compensateur, la compensation salariale pour travail de nuit est donc facultative. Cette compensation salariale peut s'ajouter au repos compensateur, mais elle ne

peut en aucun cas se substituer à lui.

Mise en place des contreparties

Les contreparties au travail de nuit sont prévues par la convention collective ou l'accord collectif étendu, ou par l'accord d'entreprise ou d'établissement l'ayant mis en place.

Lorsque le travail de nuit est mis en place sur autorisation de l'inspecteur du travail, l'employeur doit accompagner sa demande d'éléments prouvant l'existence de contreparties.

Obligations de l'employeur

Surveillance médicale renforcée : ne peuvent être affectés à un poste de nuit que les salariés dont l'état de santé le permet.

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