

Tout sur le travail de nuit

Les salariés soumis au travail de nuit bénéficient de droits spécifiques liés au statut de travailleur de nuit qui implique des conditions d'emploi particulières très encadrées.

Qu'est-ce que le travail de nuit ?

Le recours au travail de nuit est exceptionnel.

Il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Est considéré comme étant du travail de nuit, tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant obligatoirement l'intervalle entre minuit et 5 heures du matin.

La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et se termine au plus tard à 7 heures.

Néanmoins, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut fixer une période de travail de nuit différente de celle fixée par le Code du travail, à condition de respecter impérativement l'intervalle compris entre minuit et 5 heures.

À défaut de convention ou d'accord collectif, tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit et, 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, tout travail accompli entre minuit et 7 heures est considéré comme du travail de nuit.

Quand est-on considéré comme travailleur de nuit ?

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

- soit il accomplit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit quotidiennes ;
- soit il accomplit au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit fixé par convention ou accord collectif ;
- soit il accomplit 270 heures de travail de nuit pendant une période de 12 mois consécutifs (si aucune disposition n'est prévue par convention ou accord collectif).

Quelles contreparties pour le travail de nuit ?

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.

Une compensation salariale peut s'ajouter au repos compensateur mais ne peut pas s'y substituer sauf exception 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.

Quelle est la durée de travail quotidienne d'un travailleur de nuit ?

La durée quotidienne de travail de nuit ne doit pas dépasser 8 heures consécutives, sauf dérogation prévue par un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, une convention ou un accord collectif de branche, ou en cas de circonstances exceptionnelles, par l'inspecteur du travail.

Quelle est la durée de travail hebdomadaire d'un travailleur de nuit ?

La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne doit en principe pas dépasser 40 heures.

Les salariés soumis au travail de nuit bénéficient de droits spécifiques liés au statut de travailleur de nuit qui implique des conditions d'emploi particulières très encadrées.

Tout sur le travail de nuit

Un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, une convention ou un accord de branche peut toutefois porter la durée maximale hebdomadaire de travail à 44 heures sur 12 semaines consécutives si l'activité du secteur le justifie.

A défaut d'accord, un décret peut aussi fixer la liste des secteurs pour lesquels la durée maximale hebdomadaire de travail est fixée entre 40 et 44 heures.

Les jeunes de moins de 18 ans peuvent-ils travailler la nuit ?

En principe, tout travail de nuit est interdit pour les jeunes de moins de 18 ans. Toutefois, l'inspecteur du travail peut accorder une dérogation dans certains secteurs d'activité (notamment la boulangerie- pâtisserie, l'hôtellerie-restauration ou encore les spectacles) ou, en cas d'extrême urgence, pour prévenir des accidents imminents ou réparer les conséquences des accidents survenus.

Est alors considéré comme du travail de nuit :

- Tout travail entre 22 heures et 6 heures pour les jeunes travailleurs de plus de 16 ans et de moins de 18 ans ;
- Tout travail entre 20 heures et 6 heures pour les jeunes travailleurs de moins de 16 ans.

Pouvez-vous refuser de travailler la nuit ?

Vous avez la possibilité de refuser de travailler la nuit dès lors que le travail de nuit est incompatible avec vos obligations familiales impérieuses :

- Garde d'enfants ;
- Personne dépendante à charge.

Vous souhaitez informer votre employeur de votre refus de travailler la nuit en raison de vos obligations familiales ? Envoyez-lui une lettre recommandée avec accusé de réception.

Les salariés dont l'état de grossesse est médicalement constaté peuvent également refuser de travailler la nuit.

Votre refus ne constitue alors pas une faute et ne peut justifier un licenciement.

À retenir :

Les salariés qui s'opposent au travail de nuit en raison d'obligations familiales impérieuses ou les collaboratrices qui refusent de travailler de nuit en raison de leur état de grossesse médicalement constaté, ne peuvent être licenciés pour faute.

Un travailleur de nuit peut-il demander à travailler de jour ?

En tant que travailleur de nuit, vous êtes prioritaire pour l'attribution d'un emploi correspondant à votre catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, lorsque vous souhaitez occuper ou reprendre un poste de jour.

Les salariées enceintes sont prioritairement affectées sur un poste de jour pendant leur grossesse et ce, jusqu'à la fin de leur congé de maternité.

Vous souhaitez passer à un horaire de jour ? Faites votre demande par courrier à votre employeur.

Les travailleurs de nuit bénéficient-ils d'un suivi médical particulier ?

Comme tous les salariés, les travailleurs de nuit bénéficient d'une visite d'information et de prévention après leur embauche.

Un suivi individuel régulier de leur état de santé est également assuré.

D'ailleurs, lorsque votre état de santé l'exige, le médecin du travail peut demander votre transfert à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour.

L'emploi qui vous est proposé doit correspondre à votre qualification et être aussi comparable que possible à l'emploi de nuit que vous occupiez.

Source : juritravail.com