Quelles contreparties et quelles garanties?

Les contreparties doivent être données sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, de compensation salariale.

C'est la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise où le travail de nuit est organisé, qui prévoit les mesures, notamment financières, destinées à compenser les contraintes du travail de nuit.

Par ailleurs, les travailleurs/euses de nuit bénéficient de certaines garanties :

➲**protection médicale particulière** sous forme d'un examen par le médecin du travail préalable à l'affectation à un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant dépasser 6 mois ;

➲**possibilité d'être affecté temporairement ou définitivement sur un poste de jour** si l'état de santé du travailleur de nuit - constaté par le médecin du travail - l'exige. Ce nouveau poste doit correspondre à sa qualification et être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ;

➲**protection contre le licenciement.** L'employeur ne peut en effet prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude sauf s'il justifie par écrit : soit de l'impossibilité de proposer un poste de reclassement au salarié, soit du refus du salarié d'accepter ce changement de poste.

♦♦♦♦

La salariée enceinte qui travaille de nuit, doit être affectée (si elle le souhaite ou sur avis médical) à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Le travail de nuit, c'est quoi?

Le recours au travail de nuit est en principe exceptionnel… et c'est tant mieux! 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. C'est pourquoi il doit être mis en place dans des cas précis et sous certaines conditions. Le travail de nuit se situe entre 21 heures et 6 heures (ou dans la tranche horaire définie par un accord collectif applicable à l'entreprise). Pour être considéré comme travailleur de nuit, le salarié doit travailler avec une certaine régularité pendant ces périodes. Il bénéficie alors de différents droits et garanties : limitation de la durée du travail, repos obligatoire, compensations, accès prioritaire au travail de jour, surveillance médicale particulière, prise en compte des obligations familiales.

♦♦♦♦

Solidaires, un outil au service des salarié-es… quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salariés et transformation de la société:

➲Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.

➲Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salariés, chômeurs, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Union syndicale Solidaires
144 boulevard de Villette 75 019 Paris
Tél. 01 58 39 30 20 - Fax. 01 43 67 62 14
contact@solidaires.org - www.solidaires.org

Union syndicale Solidaires

Connaître ses droits pour les faire appliquer

Le travail de nuit en 6 questions

Fiche 17. Janvier2012

Union syndicale Solidaires

Qui est concerné?

Tout salarié, homme ou femme, peut travailler la nuit. Seule exception : les jeunes de moins de 18 ans pour lesquels le travail de nuit est, en principe, interdit.

Des mesures particulières de protection s'appliquent à la femme enceinte travaillant de nuit. Certain-e-s salarié-e-s, par exemple du secteur des transports, relèvent de dispositions particulières.

♦♦♦♦

Quelle définition du travail de nuit?

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié - homme ou femme - qui accomplit, pendant la période de nuit (21 h - 6 h ou période fixée par accord) :

➲soit, selon son horaire de travail habituel, au minimum trois heures dans la période de nuit, à raison de deux fois par semaine au moins ;

➲soit, un nombre minimal d'heures de travail pendant une « période de référence ». Ce nombre minimal d'heures de travail de nuit et la période de référence sont fixés par accord collectif étendu.

À défaut d'accord, le nombre minimal est de 270 heures accomplies pendant une période de 12 mois consécutifs.

Une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période « 21 heures / 6 heures », par une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

A 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 ou des délégués du personnel s'ils existent.

Le travail de nuit présente un certain nombre de spécificités, notamment en termes de conditions d'organisation et de garanties pour le travailleur de nuit.

Quelle durée maximale du travail de nuit?

La durée quotidienne du travail d'un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures consécutives.

Néanmoins, il peut être dérogé à cette durée maximale, dans la limite de 12 heures :

➲par une convention ou un accord collectif de branche étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, qui peut prévoir une dérogation à la durée maximale de 8 heures pour les salariés exerçant les activités énumérées à l'article R. 3122 -9 du Code du travail ;

➲lorsqu'il est fait application des dispositions des articles L. 3132-16 et suivants du code du travail relatifs aux équipes de suppléance ;

➲en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve d'une autorisation de l'inspecteur du travail, donnée après consultation des représentants du personnel. Les salariés doivent bénéficier, dans les plus brefs délais, d'un repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées en application de la dérogation. Ces circonstances sont définies comme étant étrangères à l'employeur, anormales ou imprévisibles, ou dues à des événements exceptionnels dont les conséquences ne pouvaient être évitées (intempéries, …).

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter cette limite à 44 heures, lorsque les caractéristiques propres à l'activité du secteur le justifient.

À défaut de convention ou d'accord de branche étendu, un décret peut fixer la liste des secteurs pour lesquels cette durée est fixée entre 40 et 44 heures.

Dans quelles conditions?

Le recours au travail de nuit doit :

➲être exceptionnel ;

➲prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ;

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

La mise en place du travail de nuit ou son extension à de nouvelles catégories de salariés doit être prévue par convention ou accord collectif de branche étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement. Cet accord doit contenir :

➲les justifications du recours au travail de nuit ;

➲les contreparties sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, de compensation salariale ;

➲des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés et à favoriser l'articulation entre activité nocturne et exercice de responsabilités familiales et sociales (moyens de transport…) ;

➲des dispositions propres à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation ;

➲l'organisation des temps de pause.

A défaut d'accord, l'employeur peut demander l'autorisation à l'inspection du travail, à titre exceptionnel et sous certaines conditions, d'affecter des salarié-e-s sur des postes de nuit.

———————————————————————

Tout travail entre 20h et 6 h est interdit pour les enfants et adolescents de moins de 16 ans, et entre 22 h et 6h pour les jeunes de moins de 18 ans, qu'ils soient salariés ou stagiaires. Des dérogations peuvent néanmoins être accordées dans certains secteurs.