

LE TRAVAIL DE NUIT

La réglementation du travail de nuit est issue de la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

1. Définitions

◆ Le travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit tout travail effectué **entre 21 heures et 6 heures** du matin (article L.213-1-1 du Code du travail).

Cette période de nuit est fixée entre 24h et 7h dans les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèques.

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 légale ci-dessus par convention ou accord collectif étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord, une autre plage horaire (telle que définie pour la plage conventionnelle) peut être substituée à la plage légale sur autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, à condition que les caractéristiques particulières de l'activité le justifient.

◆ Le travailleur de nuit (article L. 213-2 du Code du travail)

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui :

- soit accompli, au moins **deux fois par semaine**, selon son horaire de travail habituel, au moins **trois heures** de son temps de travail quotidien pendant la période de nuit définie ci-dessus ;
- soit accompli, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail durant la période de nuit.

Le nombre minimal d'heures de nuit ainsi que la période de référence sont fixés par accord collectif de branche étendu ; à défaut, l'article R. 213-1 du Code du travail prévoit un minimum de 270 heures de travail de nuit pendant une période de douze mois consécutifs.

QUESTIONS / REPONSES

[Le travail de nuit peut-il s'appliquer aux jeunes et aux femmes ?](#)

2. Dans quelles conditions le recours au travail de nuit est-il autorisé ?

- ◆ Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel (article L. 213-1 du Code du travail)

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.

- ◆ Un accord collectif est obligatoire

La mise en place du travail de nuit ou bien son extension à de nouvelles catégories de salariés nécessite la conclusion préalable d'un accord collectif de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement ([voir fiche 6.2](#)).

L'accord doit prévoir :

- les justifications du recours au travail de nuit,
- les contreparties (voir ci-après) sous forme de repos compensateur ou de compensation salariale,

- des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs,
- des mesures destinées à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les transports,
- des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation.

◆ Dans certains cas l'affectation de salariés à des postes de nuit peut-être autorisée par l'inspecteur du travail (article L. 213-4 du Code du travail)

Deux conditions préalables sont requises :

- il n'existe pas d'accord collectif ;
- l'employeur doit avoir engagé sérieusement et loyalement des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord (si des délégués syndicaux ont été désignés dans l'entreprise).

Cet engagement est rempli lorsque l'employeur a :

- convoqué à la négociation des organisations représentatives dans l'entreprise ;
- fixé le lieu et le calendrier des réunions ;
- communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause ;
- répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

L'autorisation de l'inspecteur du travail est accordée après vérification des contreparties accordées et des temps de pause ([voir ci-après](#)).

3. Les travailleurs de nuit bénéficient de garanties et de contreparties

◆ Des durées maximales du travail spécifiques

↳ *Durée quotidienne*

La durée maximale quotidienne ne peut dépasser **8 heures** sauf dérogation :

- par convention ou accord de branche étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement pour certaines activités,
- en cas de recours à des équipes de suppléance,
- en cas de circonstances exceptionnelles, sur autorisation de l'inspecteur du travail donnée

après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

La durée maximale de 8 heures s'applique même si une partie du travail est effectuée hors de la période de nuit. Par exemple, un salarié qui débiterait sa journée à 18 heures ne pourrait travailler que jusqu'à 2 heures du matin et ensuite ne pourrait pas reprendre son poste avant 13 heures compte tenu du repos quotidien de 11 heures qui doit être pris immédiatement après la période de travail.

↳ *Durée hebdomadaire*

La durée maximale hebdomadaire moyenne sur 12 semaines consécutives ne peut dépasser **40 heures**. Cette limite peut être portée à 44 heures par convention ou accord de branche étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement et à condition que les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient ou bien par décret.

◆ Des contreparties doivent être accordées aux travailleurs de nuit

Il doit s'agir de contreparties sous forme de repos compensateur et éventuellement, en plus, de compensations salariales.

◆ Des garanties pour les travailleurs de nuit

↳ *Sur le passage entre un poste de jour et un poste de nuit*

Les travailleurs de nuit souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour ou les salariés occupant un poste de jour et souhaitant occuper un poste de nuit dans le même établissement ou dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

↳ *En cas d'obligations familiales impérieuses*

Le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour ou refuser d'être affecté sur un poste de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement (articles L. 213-4-2 et L. 213-4-3 du Code du travail).

La garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante constituent notamment des cas d'obligations familiales impérieuses.

QUESTIONS / REPONSES

EN DEHORS DE CAS PARTICULIERS
D'OBLIGATIONS FAMILIALES
IMPÉRIEUSES, UN SALARIÉ PEUT-
IL REFUSER UN POSTE DE NUIT ?

↪ *Une surveillance médicale renforcée (article L. 213-5 du Code du travail)*

Celle ci doit être effectuée avant l'affectation sur un poste de nuit et, à intervalles réguliers, au minimum tous les 6 mois.

Licenciement pour inaptitude : un employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail pour inaptitude à un poste de nuit que s'il justifie par écrit, soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste de jour correspondant à la qualification du salarié, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé.

QUESTIONS / REPONSES

- Le travail de nuit peut-il s'appliquer aux jeunes et aux femmes ?

Sauf dérogations, le travail de nuit est interdit aux moins de 18 ans (articles L. 213-7 et L. 213-8 du Code du travail) :

- entre 22 heures et 6 heures pour les jeunes de 16 ans et plus à moins de 18 ans,
- entre 20 heures et 6 heures pour les moins de 16 ans.

La loi du 9 mai 2001 a supprimé l'interdiction du travail de nuit des femmes mais des dispositions spécifiques demeurent pour les femmes enceintes.

- En dehors du cas particulier d'obligations familiales impérieuses, un salarié peut-il refuser un poste de nuit ?

S'agissant des incidences du passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit et des modifications du contrat de travail, se reporter à la [fiche 7](#).