

Travail de nuit du salarié du secteur privé

Le travail de nuit est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité de l'entreprise. Il doit être exceptionnel.

L'employeur peut dans ce cas faire travailler les salariés de nuit. Nous faisons un point sur la réglementation.

La réglementation varie selon qu'un accord collectif sur le travail de nuit est applicable dans l'entreprise ou non.

Conditions de travail dans le secteur privé

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Obligations de l'employeur

Obligations du salarié

Jeunes dans l'entreprise

Travailleur à domicile

Médecine du travail pour un salarié du secteur privé

Compte professionnel de prévention (C2P)

Télétravail

Travail de nuit

Principes généraux

Jeune de moins de 18 ans

Pour une salariée enceinte

Conditions de travail : informations diverses

Évaluation du salarié

Règlement intérieur d'une entreprise

Convention collective

Lanceurs d'alerte en entreprise

Utilisation et aménagement des lieux de travail

Qu'est-ce que le travail de nuit ?

La période de travail de nuit est définie par accord collectif.

Cette période est différente dans certains secteurs d'activité.

L'accord collectif définit la période de travail de nuit.

Cette période est de **9 heures de suite**. Elle comprend l'intervalle entre **minuit et 5 heures**.

Cette période commence au plus tôt à **21 heures** et se termine au plus tard à **7 heures**.

Dans le secteur des activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, la période de travail de nuit est de **7 heures de suite ou plus**.

Elle comprend l'intervalle entre **minuit et 5 heures**.

La période de travail de nuit est de **7 heures de suite ou plus**.

Elle comprend l'intervalle entre **minuit et 5 heures**.

La période de travail de nuit est de **7 heures de suite ou plus**.

Elle comprend l'intervalle entre **minuit et 5 heures**.

Les règles varient selon que le travail de nuit débute avant 22 heures ou après 22 heures.

Dans les établissements de vente au détail situés dans les ZTI, la période de travail de nuit est de **9 heures de suite ou plus**.

Elle comprend l'intervalle entre **minuit et 7 heures**.

Dans les établissements de vente au détail situés dans les ZTI, la période de travail de nuit peut **pas être inférieure à 9 heures**.

Elle est d'au moins **7 heures consécutives**.

Elle comprend l'intervalle entre **minuit et 7 heures**.

Qui est considéré comme travailleur de nuit ?

L'accord collectif définit les salariés concernés.

Il précise les points suivants :

Fréquence et nombre d'heures de travail de nuit. Exemple : salarié qui accomplit 2 fois par semaine, 2 heures de travail sur la plage horaire de nuit.

Nombre minimal d'heures de travail de nuit et période de référence. Exemple : salarié qui accomplit 200 heures de travail sur la plage horaire de nuit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Un service en ligne vous permet de rechercher une convention collective :

- Rechercher une convention collective étendue

À savoir

Le travail de nuit des jeunes de moins de 18 ans est interdit. Dans certains secteurs (boulangerie par exemple), des dérogations à cette interdiction peuvent être données par l'inspecteur du travail.

Quelle est la durée du travail de nuit ?

Durée quotidienne

L'accord collectif définit la durée maximale quotidienne du travail de nuit.

En l'absence de précisions dans l'accord, la **durée quotidienne** de travail de nuit **ne peut pas dépasser 8 heures de suite.**

Durée hebdomadaire

L'accord collectif définit la durée maximale hebdomadaire du travail de nuit.

Cette durée, calculée sur une période de 12 semaines de suite, ne peut pas dépasser **40 heures** par semaine en moyenne.

Si l'activité du secteur le justifie, l'accord collectif peut porter cette durée maximale hebdomadaire à 44 heures sur 12 semaines de suite.

Quelle est la durée du repos quotidien pour un travailleur de nuit ?

L'accord collectif définit la durée du repos quotidien.

En l'absence de précisions dans l'accord, le travailleur de nuit bénéficie d'un repos quotidien de **11 heures** pris obligatoirement après la période travaillée.

Quelles sont les contreparties au travail de nuit ?

L'accord collectif fixe les contreparties au travail de nuit.

Ces contreparties sous forme de repos compensateur sont obligatoires.

Une majoration de salaire peut s'ajouter au repos compensateur.

À savoir

L'accord collectif peut également prévoir des contreparties pour le salarié qui n'a pas le statut de travailleur de nuit (majoration de salaire pour travail exceptionnel de nuit par exemple).

Quelles sont les garanties du travailleur de nuit ?

Le fait de travailler de nuit permet au salarié de bénéficier d'un certain nombre de garanties.

Le travailleur de nuit a-t-il une surveillance médicale spécifique ?

Avant son affectation à un poste de travail de nuit, le travailleur de nuit doit passer une visite d'information et de prévention (Vip).

Cette visite est réalisée par un professionnel de santé (médecin de travail, infirmier par exemple).

Le médecin du travail peut prescrire des examens spécialisés complémentaires. Ils sont à la charge de l'employeur.

Peut-on obliger un salarié à travailler la nuit ?

L'employeur ne peut pas imposer le travail de nuit à un travailleur de jour.

L'affectation à un poste de nuit est une modification du contrat de travail que le salarié peut refuser.

Face au refus du salarié, l'employeur peut annuler cette proposition de modification du contrat de travail ou entamer une procédure de licenciement.

Si le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses (garde d'un enfant par exemple), le refus du salarié de travailler de nuit **ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement**

Le travailleur de nuit peut-il demander un retour à un poste de jour ?

Dans certains cas, le travailleur de nuit peut bénéficier d'une affectation à un poste de jour.

Si le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses (garde d'enfants par exemple), le salarié peut demander à travailler sur un poste de jour sous réserve d'un poste disponible.

Si l'état de santé du salarié, constaté par le médecin du travail, l'exige, le salarié est affecté à un poste de jour.

Ce poste correspond à sa qualification.

Sur sa demande, ou si le médecin du travail le recommande, la salariée enceinte ou venant d'accoucher bénéficie d'un reclassement sur un poste « de jour ».

Si le salarié souhaite occuper ou reprendre un poste de jour, il bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur doit l'informer des emplois disponibles correspondants.

À savoir

cette priorité d'emploi s'applique également si un travailleur de jour souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit.

Qu'est-ce que le travail de nuit ?

Tout travail accompli entre **21 heures et 6 heures** est considéré comme du travail de nuit.

Si les caractéristiques de l'activité de l'entreprise le justifient, l'inspecteur du travail peut autoriser la définition d'une autre période.

Cette période est différente dans certains secteurs d'activité.

Tout travail effectué au cours d'une période d'**au moins 9 heures de suite comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures** est considéré comme du travail de nuit.

La période de travail de nuit **commence au plus tôt à 21 heures et se termine au plus tard à 6 heures**

Si les caractéristiques de l'activité de l'entreprise le justifient, l'inspecteur du travail peut autoriser la définition d'une autre période.

Cette décision est prise après consultation des délégués syndicaux et avis du comité social et économique (CSE), s'ils existent.

Dans le secteur des activités de production rédactionnelle et industrielle de la presse, la période de travail accomplie entre **minuit et 7 heures** est considérée comme du travail de nuit.

La période de travail accomplie entre **minuit et 7 heures** est considérée comme du travail de nuit.

La période de travail accomplie entre **minuit et 7 heures** est considérée comme du travail de nuit.

Dans les établissements de vente au détail situés dans les ZTI, le travail accompli entre **21 heures et 6 heures** est considéré comme du travail de nuit.

Qui est considéré comme travailleur de nuit ?

Un salarié est considéré comme travailleur de nuit s'il remplit l'une des conditions suivantes :

Travaille au moins **2 fois par semaine**, selon son horaire de travail habituel, **au moins 3 heures sur la période de travail de nuit**

Effectue **270 heures de nuit** sur une période de référence de **12 mois continus**

Dans les établissements de vente au détail des ZTI, les heures accomplies en soirée (entre 21 heures et le début de la période de nuit) sont prises en compte pour avoir le statut de travailleur de nuit.

À savoir

Le travail de nuit des jeunes de moins de 18 ans est interdit. Dans certains secteurs (boulangerie par exemple), des dérogations à cette interdiction peuvent être données par l'inspecteur du travail.

Quelle est la durée du travail de nuit ?

Durée quotidienne

La durée quotidienne de travail de nuit ne peut pas dépasser **8 heures de suite**.

En cas de circonstances exceptionnelles, l'inspecteur du travail peut autoriser le dépassement de 8 heures de suite.

Dans ce cas, l'employeur consulte les délégués syndicaux et demande l'avis du comité social et économique (CSE).

En l'absence d'institution représentative du personnel, l'employeur doit transmettre un document attestant de l'information préalable des salariés.

La demande, accompagnée des justificatifs nécessaires, est transmise par l'employeur à l'inspecteur du travail.

Durée hebdomadaire

La durée du travail de nuit, calculée sur une période de 12 semaines continues, ne peut pas dépasser **40 heures** par semaine en moyenne.

Quelle est la durée du repos quotidien pour un travailleur de nuit ?

Le travailleur de nuit bénéficie d'un repos quotidien de **11 heures** pris obligatoirement après la période travaillée.

Quelles sont les contreparties au travail de nuit ?

Les contreparties sous forme de repos compensateur sont obligatoires.

Une majoration de salaire peut s'ajouter au repos compensateur.

Quelles sont les garanties du travailleur de nuit ?

Le fait de travailler de nuit permet au salarié de bénéficier d'un certain nombre de garanties.

Le travailleur de nuit a-t-il une surveillance médicale spécifique ?

Avant son affectation à un poste de travail de nuit, le travailleur de nuit doit passer une visite d'information et de prévention (Vip).

Cette visite est réalisée par un professionnel de santé (médecin de travail, infirmier par exemple).

Le médecin du travail peut prescrire des examens spécialisés complémentaires. Ils sont à la charge de l'employeur.

Peut-on obliger un salarié à travailler la nuit ?

L'employeur ne peut pas imposer le travail de nuit à un travailleur de jour.

L'affectation à un poste de nuit est une modification du contrat de travail que le salarié peut refuser.

Face au refus du salarié, l'employeur peut annuler cette proposition de modification du contrat de travail ou entamer une procédure de licenciement.

Si le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses (garde d'un enfant par exemple), le refus du salarié de travailler de nuit **ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement**

Le travailleur de nuit peut-il demander un retour à un poste de jour ?

Dans certains cas, le travailleur de nuit peut bénéficier d'une affectation à un poste de jour.

Si le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses (garde d'enfants par exemple), le salarié peut demander à travailler sur un poste de jour sous réserve d'un poste disponible.

Si l'état de santé du salarié, constaté par le médecin du travail, l'exige, le salarié est affecté à un poste de jour.

Ce poste correspond à sa qualification.

Sur sa demande, ou si le médecin du travail le recommande, la salariée enceinte ou venant d'accoucher bénéficie d'un reclassement sur un poste « de jour ».

Si le salarié souhaite occuper ou reprendre un poste de jour, il bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur doit l'informer des emplois disponibles correspondants.

À savoir

cette priorité d'emploi s'applique également si un travailleur de jour souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit.

Questions – Réponses

- Un salarié peut-il être obligé de travailler en soirée ?
- Comment consulter une convention collective ?
- Médecine au travail : qu'est-ce que la visite d'information et de prévention (Vip) ?
- Comment est mis en place le travail de nuit dans l'entreprise ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Travail de nuit d'un jeune de moins de 18 ans

Services en ligne

- Rechercher une convention collective étendue
Outil de recherche

Et aussi...

- Travail de nuit d'un jeune de moins de 18 ans

Textes de référence

- Code du travail : articles L3122-1 à L3122-14
Recours au travail de nuit
- Code du travail : articles L3122-15 à L3122-19
Mise en place par accord
- Code du travail : articles L3122-20 à L3122-24
Dispositions supplétives
- Code du travail : articles R3122-1 à R3122-6
Dépassement de la durée maximale quotidienne
- Code du travail : articles R3122-7 et R3122-8
Négociation collective
- Code du travail : articles R3122-9 et R3122-10
Dérogation
- Décret n°2014-1290 du 23 octobre 2014 relatif aux exceptions principe "silence vaut accord" après un délai de 2 mois (travail, formation et dialogue social)
Accord de l'inspecteur du travail en cas de silence sur la demande d'autorisation ou de dérogation pour le travail de nuit
- Code du travail : article L1225-9
La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché



Ville de
Palavas-les-Flots

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00