



LE TRAVAIL DE NUIT

Septembre 2021

Sommaire

<i>Préambule</i>	4
<i>En guise d'introduction</i>	4
<i>Travail de nuit et santé</i>	5
<i>Le travail de nuit dans le code du travail</i>	6
<i>Commentaire des dispositions du code du travail</i>	18
<i>Nos propositions</i>	25
<i>Repères revendicatifs</i>	27
<i>Document INRS</i>	28

Préambule

Ce livret est dédié à la négociation dans la convention des Bureaux d'Etudes Techniques. Pour autant, celui-ci peut et doit servir pour les autres branches et nos bases. En effet, il contient l'ensemble des revendications fédérales sur cette question. Nous comptons sur vous pour faire connaître nos analyses et nos propositions cette disposition.

En guise d'introduction

Ce n'est pas la première fois que le patronat propose ce type de négociation. La dernière fois, c'était en 2017 pour l'agenda social 2018. Cette disposition se situait dans le chapitre :

« 2. *Négociations, sécurisation et modernisation*

Avril-juin :

- *Organisation des temps de travail : clarification de l'annualisation modalité 1, renégociation de la modalité 2, création d'un forfait jours étendus.*
- *Nouveaux modes de travail : déconnexion, dématérialisation en cas de trajets, le télétravail, équilibre vie privée/vie professionnelle,*
- *Parcours syndicaux : validation des acquis des représentants du personnel,*
- *Prévoyance.*

Octobre-décembre : Astreintes et travail de nuit. »

Certes, la négociation prévue n'a jamais eu lieu. D'ailleurs, aucun débat ne s'est déroulé à ce moment-là.

L'agenda social 2021-2022 présenté par le patronat propose sous l'item « *modernisation* » :

- Période d'essai,
- Mise à la retraite (*indemnité*),
- Travail de nuit et dimanche [*octobre – novembre- décembre 2021*],
- Déplacements.

Ce concept de « *modernisation* » essentiellement occidental et eurocentrique repose sur un facteur de rationalité et d'efficacité économique. Il prend en compte les moyens utilisés en corrélation avec les fins qu'il est destiné à atteindre. A l'évidence, ce concept n'a pas grand-chose de social. Mais le travail de nuit n'a en réalité rien de social et ne vise que la rentabilité quand il est effectué pour des missions autres que le service public.

Travail de nuit et santé

Le Travail de nuit concerne moins de 10% des salarié.e.s. Il concerne environ en 2020 2,2 millions de salarié.e.s. C'est donc une situation assez marginale.

Le travail de nuit a des effets néfastes sur la santé. Plusieurs études dont une étude nord-américaine et une étude anglo française mettent en évidence des répercussions importantes sur la santé. Le colloque de l'INRS concernant la prévention des risques liés au travail de nuit qui s'est déroulé le 11 mars 2021 apporte aussi quelques éclairages.

Premier élément, le travail « *habituel* » de nuit entraîne d'abord une baisse du temps de sommeil. Les salarié.e.s concerné.e.s dorment en moyenne une heure de moins que ceux travaillant le jour. Cela se traduit par une augmentation de somnolence et du risque d'accident du travail et de trajet à cause des changements importants des rythmes chronobiologiques.

Le travail de nuit accroît aussi le risque de maladies cardiovasculaires, de troubles digestifs et de cancer du poumon.

Il est aussi susceptible de provoquer une hausse de l'indice de masse corporelle et de faire monter les taux du bilan lipidique. Dyspepsie, douleurs abdominales, troubles du transit, risque d'ulcère gastroduodénal, risque d'obésité dû à des repas irréguliers et non équilibrés et à une surconsommation de café sont autant de maux à prendre en compte.

L'Anses dans son rapport collectif de juin 2016 évalue les risques sanitaires liés au travail de nuit ainsi :

Conclusion	Effets sanitaires
<i>Avééré</i>	<ul style="list-style-type: none">• <i>Quantité et qualité de sommeil</i>• <i>Somnolence et vigilance</i>• <i>Syndrome métabolique</i>
<i>Probable</i>	<ul style="list-style-type: none">• <i>Performances cognitives</i>• <i>Santé psychique</i>• <i>Surpoids et obésité</i>• <i>Diabète de type 2</i>• <i>Maladies coronariennes</i>• <i>Cancer</i>
<i>Possible</i>	<ul style="list-style-type: none">• <i>Dyslipidémies</i>• <i>Hypertension artérielle et accident cérébral ischémique</i>

Concernant les femmes, Giovanni Costa de l'école de spécialisation en Médecine du travail de Milan, note un certain nombre d'effets :

- Trouble du cycle menstruel,
- Fertilité réduite,
- Développement du fœtus détérioré.

Enfin, l'étude franco-britannique stipule que le travail de nuit provoque un vieillissement cognitif de 6,5 ans.

Le travail de nuit dans le Code du travail

Version en vigueur au 26 août 2021

Partie législative (Articles L1 à L8331-1)

Troisième partie : Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale (Articles L3111-1 à L3431-1)

Livre Ier : Durée du travail, repos et congés (Articles L3111-1 à L3172-2)

Titre II : Durée du travail, répartition et aménagement des horaires (Articles L3121-1 à L3123-38) Chapitre II : Travail de nuit (Articles L3122-1 à L3122-24)

Section 1 : Ordre public (Articles L3122-1 à L3122-14)

Article L3122-1 Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

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

Article L3122-2 Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives 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 s'achève au plus tard à 7 heures.

Article L3122-3 Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Par dérogation à l'article L. 3122-2, 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, la période de travail de nuit est d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures.

Article L3122-4 Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Par dérogation à l'article L. 3122-2, pour les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans les zones mentionnées à l'article L. 3132-24, la période de travail de nuit, si elle débute après 22 heures, est d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 7 heures.

Dans les établissements mentionnés au premier alinéa du présent article, seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler entre 21 heures et minuit. Une entreprise ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit pour refuser de l'embaucher. Le salarié qui refuse de travailler entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Chacune des heures de travail effectuée durant la période fixée entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit est rémunérée au moins le double de la rémunération normalement due et donne lieu à un repos compensateur équivalent en temps.

Les articles L. 3122-10 à L. 3122-14 sont applicables aux salariés qui travaillent entre 21 heures et minuit, dès lors qu'ils accomplissent durant cette période le nombre minimal d'heures de travail prévu à l'article L. 3122-5.

Lorsque, au cours d'une même période de référence mentionnée au 2° de l'article L. 3122-5, le salarié a accompli des heures de travail entre 21 heures et le début de la période de nuit en application des deux premiers alinéas du présent article et des heures de travail de nuit en application du même article L. 3122-5, les heures sont cumulées pour l'application de l'avant-dernier alinéa du présent article et dudit article L. 3122-5.

Article L3122-5 Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

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

- 1° Soit il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ;
- 2° Soit il accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de l'article L. 3122-2, dans les conditions prévues aux articles L. 3122-16 et L. 3122-23.

Article L3122-6 Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

La durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures, sauf dans les cas prévus à l'article L. 3122-17 ou lorsqu'il est fait application des articles L. 3132-16 à L. 3132-19.

En outre, en cas de circonstances exceptionnelles, l'inspecteur du travail peut autoriser le dépassement de la durée quotidienne de travail mentionnée au premier alinéa du présent article après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité social et économique, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L3122-7 Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures, sauf dans les cas prévus à l'article L. 3122-18.

Article L3122-8 Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

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.

Article L3122-9 Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Pour les activités mentionnées à l'article L. 3122-3, lorsque la durée effective du travail de nuit est inférieure à la durée légale fixée en application de l'article L. 3121-27, les contreparties mentionnées à l'article L. 3122-8 ne sont pas obligatoirement données sous forme de repos compensateur.

Article L3122-10

Le médecin du travail est consulté, selon des modalités précisées par décret en Conseil d'Etat, avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Article L3122-11

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé dans les conditions fixées à l'article L. 4624-1.

Article L3122-12

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le refus du travail de nuit ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement et le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour.

Article L3122-13

Le travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour et le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Article L3122-14

Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, est transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit, au sens des articles L. 3122-1 à L. 3122-5, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées au premier alinéa du présent article, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces mêmes conditions.

Le présent article s'applique sans préjudice des articles L. 1226-2 à L. 1226-4-3 et L. 1226-10 à L. 1226-12 applicables aux salariés déclarés inaptes à leur emploi ainsi que des articles L. 4624-3 et L. 4624-4. Section 2 : Champ de la négociation collective (Articles L3122-15 à L3122-19)

Article L3122-15 Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 32.

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut mettre en place, dans une entreprise ou un établissement, le travail de nuit, au sens de l'article L. 3122-5, ou l'étendre à de nouvelles catégories de salariés.

Cette convention ou cet accord collectif prévoit :

- 1° Les justifications du recours au travail de nuit mentionnées à l'article L. 3122-1 ;
- 2° La définition de la période de travail de nuit, dans les limites mentionnées aux articles L. 3122-2 et L. 3122-3 ;
- 3° Une contrepartie sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale ;
- 4° Des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés ;

5° Des mesures destinées à faciliter, pour ces mêmes salariés, l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, concernant notamment les moyens de transport ;

6° Des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation ;

7° L'organisation des temps de pause.

Cette convention ou cet accord collectif est présumé négocié et conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3122-1.

Article L3122-16

En application de l'article L. 3122-5, une convention ou un accord collectif de travail étendu peut fixer le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence.

Article L3122-17 Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail prévue à l'article L. 3122-6, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L3122-18

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut, lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient, prévoir le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail prévue à l'article L. 3122-7, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de quarantequatre heures sur douze semaines consécutives.

Article L3122-19 Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

Dans les zones mentionnées à l'article L. 3132-24, soit un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord collectif de branche, soit un accord conclu à un niveau territorial peut prévoir la faculté d'employer des salariés entre 21 heures et minuit.

Cet accord prévoit notamment, au bénéfice des salariés employés entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit : 1° La mise à disposition d'un moyen de transport pris en charge par l'employeur qui permet au salarié de regagner son lieu de résidence ;

2° Des mesures destinées à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés, en particulier des mesures de compensation des charges liées à la garde d'enfants ou à la prise en charge d'une personne dépendante ;

3° La fixation des conditions de prise en compte par l'employeur de l'évolution de la situation personnelle des salariés, en particulier de leur souhait de ne plus travailler après 21 heures. Pour les salariées mentionnées à l'article L. 1225-9, le choix de ne plus travailler entre 21 heures et le début de la période de nuit est d'effet immédiat.
Sous-section 1 : Horaires individualisés. (*abrogé*)

Article L3122-25 (*abrogé*) Abrogé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite d'un nombre d'heures fixé par décret, des reports d'heures d'une semaine à une autre. Ces heures ne sont ni comptées ni rémunérées en heures supplémentaires, pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié.

Article L3122-26 (*abrogé*) Abrogé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Les salariés handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 bénéficient à leur demande, au titre des mesures appropriées prévues à l'article L. 5213-6, d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.
Les aidants familiaux et les proches de la personne handicapée bénéficient dans les mêmes conditions d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter l'accompagnement de cette personne handicapée.

Sous-section 2 : Récupération des heures perdues. (*abrogé*)

Article L3122-27 (*abrogé*) Abrogé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Seules peuvent être récupérées, selon des modalités déterminées par décret, les heures perdues par suite d'interruption collective du travail résultant :
1° De causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ;
2° D'inventaire ;
3° Du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

Sous-section 3 : Aménagement pour la pratique du sport. (*abrogé*)

Article L3122-28 (*abrogé*) Abrogé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Tout salarié peut, compte tenu des possibilités de l'entreprise, bénéficier d'aménagements de son horaire de travail pour la pratique régulière et contrôlée d'un sport.

Section 3 : Dispositions supplétives (Articles L3122-20 à L3122-24)

Article L3122-20 Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A 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 mentionnées à

l'article L. 3122-3, tout travail accompli entre minuit et 7 heures est considéré comme du travail de nuit.

Article L3122-21 Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut de convention ou d'accord collectif et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement et loyalement des négociations en vue de la conclusion d'un tel accord, les travailleurs peuvent être affectés à des postes de nuit sur autorisation de l'inspecteur du travail accordée notamment après vérification des contreparties qui leur sont accordées au titre de l'obligation définie à l'article L. 3122-8 et de l'existence de temps de pause, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.

L'engagement de négociations loyales et sérieuses implique pour l'employeur d'avoir:

1° Convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions ;

2° Communiqué les informations nécessaires leur permettant de négocier en toute connaissance de cause ;

3° Répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

Article L3122-22 Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 art. 4

A défaut de stipulation conventionnelle définissant la période de travail de nuit, l'inspecteur du travail peut autoriser la définition d'une période différente de celle prévue à l'article L. 3122-20, dans le respect de l'article L. 3122-2, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité social et économique, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient.

Article L3122-23 Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut de stipulation conventionnelle mentionnée à l'article L. 3122-16, le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit est fixé à deux cent soixante-dix heures sur une période de référence de douze mois consécutifs.

Article L3122-24 Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

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

Sous-section 1 : Définitions. (abrogé)

Article L3122-29 (abrogé) Abrogé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

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

Une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures incluant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut

être substituée à la période mentionnée au premier alinéa par une convention ou un accord collectif de travail 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'il en existe.

Article L3122-29-1 (abrogé) I. Par dérogation à l'article L. 3122-29,

Abrogé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V) Création LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 254 Pour les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans les zones mentionnées à l'article L. 3132-24, le début de la période de travail de nuit peut être reporté jusqu'à 24 heures. Lorsqu'il est fixé au delà de 22 heures, la période de nuit s'achève à 7 heures.

II. La faculté d'employer des salariés entre 21 heures et 24 heures est applicable aux établissements situés dans les zones mentionnées à l'article L. 3132-24 lorsqu'ils sont couverts par un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise, d'établissement ou territorial prévoyant cette faculté. Chacune des heures de travail effectuée durant la période fixée entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit est rémunérée au moins le double de la rémunération normalement due et donne lieu à un repos compensateur équivalent en temps.

L'accord collectif mentionné au premier alinéa du présent II prévoit notamment, au bénéfice des salariés employés entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit :

1° La mise à disposition d'un moyen de transport pris en charge par l'employeur qui permet au salarié de regagner son lieu de résidence ;

2° Les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés et, en particulier, les mesures de compensation des charges liées à la garde d'enfants ;

3° La fixation des conditions de prise en compte par l'employeur de l'évolution de la situation personnelle des salariés et, en particulier, de leur changement d'avis. Pour les salariées mentionnées à l'article L. 1225-9, le choix de ne plus travailler entre 21 heures et le début de la période de nuit est d'effet immédiat.

III. Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler entre 21 heures et 24 heures. Une entreprise ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit pour refuser de l'embaucher.

Le salarié qui refuse de travailler entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.

Le refus de travailler entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

IV.- Les articles L. 3122-37, L. 3122-38 et L. 3122-42 à L. 3122-45 sont applicables aux salariés qui travaillent entre 21 heures et 24 heures, dès lors qu'ils accomplissent sur cette période le nombre minimal d'heures de travail prévu à l'article L. 3122-31.

Lorsque, au cours d'une même période de référence, le salarié a accompli des heures de travail en soirée en application du présent article et des heures de travail de nuit en application de l'article L. 3122-31, les heures sont cumulées pour l'application du premier alinéa du présent IV et de l'article L. 3122-31.

Article L3122-30 (abrogé) Abrogé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3122-29, 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, la période de travail de nuit est fixée entre 24 heures et 7 heures.

Une autre période de travail de nuit peut être fixée par une convention ou un accord collectif de branche étendu, un accord d'entreprise ou d'établissement. Cette période de substitution devra comprendre en tout état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures.

Article L3122-31 (abrogé) Abrogé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

1° Soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article L. 3122-29 ou à l'article L. 3122-30 ;

2° Soit accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de ces mêmes articles.

Le nombre minimal d'heures de travail de nuit et la période de référence mentionnés au 2° sont fixés par convention ou accord collectif de travail étendu ou, à défaut, par décret en Conseil d'Etat pris après consultation des organisations représentatives au niveau national des employeurs et des salariés.

Sous-section 2 : Conditions de mise en oeuvre. (abrogé)

Article L3122-32 (abrogé) Abrogé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

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

Article L3122-33 (abrogé) Abrogé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

La mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 3122-31 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés sont subordonnées à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Cette convention ou cet accord collectif comporte les justifications du recours au travail de nuit mentionnées à l'article L. 312232.

Article L3122-34 (abrogé) Abrogé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

La durée quotidienne du travail accompli par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures.

Il peut être dérogé à ces dispositions par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, ou lorsqu'il est fait application des dispositions des articles L. 3132-16 et suivants relatifs aux équipes de suppléance.

Il peut également être dérogé aux dispositions du premier alinéa 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'il en existe, selon des modalités déterminées par le décret mentionné au deuxième alinéa.

Article L3122-35 (abrogé) Abrogé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante 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 quarante-quatre heures lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient.

Un décret peut également fixer la liste des secteurs pour lesquels cette durée est fixée entre quarante et quarante-quatre heures.

Article L3122-36 (abrogé) Abrogé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3122-33, à défaut de convention ou d'accord collectif de travail et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement et loyalement des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord, les travailleurs peuvent être affectés à des postes de nuit sur autorisation de l'inspecteur du travail accordée notamment après vérification des contreparties qui leur seront accordées au titre de l'obligation définie à l'article L. 3122-39, de l'existence de temps de pause et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.

L'engagement de négociations loyales et sérieuses implique pour l'employeur d'avoir:

- 1° Convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions ;
- 2° Communiqué les informations nécessaires leur permettant de négocier en toute connaissance de cause ;
- 3° Répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

Article L3122-37 (abrogé) Abrogé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

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

Article L3122-38 (abrogé) Abrogé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.
Les conditions d'application de cette consultation sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Sous-section 3 : Contreparties accordées aux salariés. (abrogé)

Article L3122-39 (abrogé) Abrogé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont employés sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.

Article L3122-40 (abrogé) Abrogé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

La contrepartie dont bénéficient les travailleurs de nuit est prévue par la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 312233.

Cet accord prévoit, en outre, des mesures destinées :

- 1° A améliorer les conditions de travail des travailleurs ;
- 2° A faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport ;
- 3° A assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation. L'accord prévoit également l'organisation des temps de pause.

Article L3122-41 (abrogé) Abrogé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Pour les activités mentionnées à l'article L. 3122-30, lorsque la durée effective du travail de nuit est inférieure à la durée légale, les contreparties mentionnées aux articles L. 3122-39 et L. 3122-40 ne sont pas obligatoirement données sous forme de repos compensateur.

Sous-section 4 : Surveillance médicale des travailleurs de nuit. (abrogé)

Article L3122-42 (abrogé) Abrogé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière dont les conditions d'application sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Sous-section 5 : Retour au travail de jour. (abrogé)

Article L3122-43 (abrogé) Abrogé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Article L3122-44 (abrogé) Abrogé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

Article L3122-45 (abrogé) Abrogé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, est transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit au sens des articles L. 3122-29 et L. 3122-31, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées au premier alinéa, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions. Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles L. 1226-2 et suivants, et L. 1226-10 et suivants, applicables aux salariés déclarés inaptes à leur emploi ainsi que de l'article L. 4624-1.

Section 4 : Dispositions d'application. (abrogé)

Article L3122-46 (abrogé) Abrogé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Les décrets en Conseil d'Etat prévus à l'article L. 3121-52 déterminent également les modalités d'application du présent chapitre pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière. Ces décrets déterminent, notamment :

1° La répartition et l'aménagement des horaires de travail ;

2° Les périodes de repos ;

3° Les modalités de récupération des heures de travail perdues ; 4° Les mesures de contrôle de ces diverses dispositions.

Ces décrets sont pris et révisés après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées et au vu des résultats des négociations intervenues entre ces dernières.

Article L3122-47 (abrogé) Abrogé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Il peut être dérogé par convention ou accord collectif de travail étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement aux dispositions des décrets mentionnés à l'article L. 3121-52 relatives :

1° A l'aménagement et à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine ;

2° Aux périodes de repos ;

3° Aux modalités de récupération des heures de travail perdues lorsque la loi permet cette récupération.

En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de ces conventions ou accords collectifs, les dispositions de ces décrets auxquelles il avait été dérogé redeviennent applicables.

Commentaire des dispositions du code du travail

Généralités

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Le code du travail est clair. Il doit prendre en compte les impératifs de :

- Protection de la sécurité des travailleurs/travailleuses,
- La santé des travailleurs/travailleuses.

En tout état de cause, il doit être justifié par la nécessité d'assurer :

- La continuité de l'activité économique ou
- Des services d'utilité sociale.

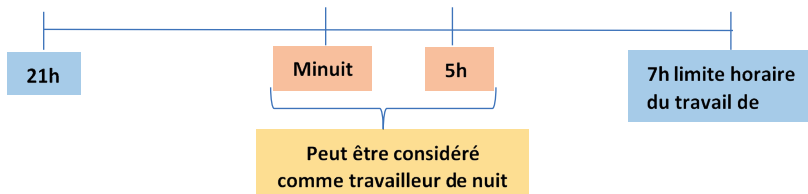
Aussi, le travail de nuit ne peut être mis en place que sous certaines conditions :

- Période de travail de nuit : 21h-7h,
- Le/la salarié.e doit travailler avec une certaine régularité durant cette période,
- Le/la salarié.e doit bénéficier de différents droits et garanties :

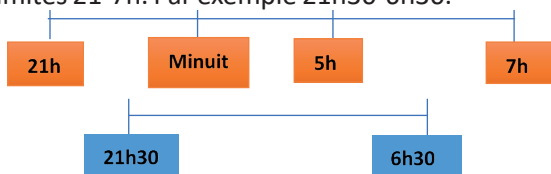
- Limitation de la durée du travail,
 - Repos obligatoire,
 - Compensation,
 - Accès prioritaire au travail de jour,
 - Suivi médical adapté,
 - Prise en compte des obligations familiales.

Définition du travail de nuit

Le travail de nuit commence au plus tôt à 21h et s'achève au plus tard à 7 h. Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9h consécutives dans l'intervalle minuit-5h est considéré comme travail de nuit.



Mais un accord collectif peut prévoir une définition différente de la période de travail de nuit dans les limites 21-7h. Par exemple 21h30-6h30.



Le/la travailleur/travailleuse de nuit

C'est un.e salarié.e qui accomplit soit :

- Au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes,
- Un nombre minimal fixé à 270h sur une période de référence de 12 mois consécutifs.

Une autre période de référence et un autre nombre d'heures peut être défini par un accord collectif étendu.

Mise en place du travail de nuit

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/travailleuses,
- Être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Ces dispositions sont d'ordre public. Il n'est donc pas possible d'y déroger. La cour de cassation sur le sujet est clair :

« Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 24 septembre 2014, 13-24.851,

Publié au bulletin

Cour de cassation - Chambre sociale

N° de pourvoi : 13-24.851

ECLI:FR:CCASS:2014:SO01703

Publié au bulletin

Solution : Cassation partielle sans renvoi

Audience publique du mercredi 24 septembre 2014

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris, du 23 septembre 2013

Président

M. Lacabarats

Rapporteur

Mme Mariette

Avocat général

M. Richard de La Tour

Avocat(s)

SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano

[...] Mais attendu, d'abord, que selon l'article L. 3122-32 (aujourd'hui L. 3122-1) du code du travail interprété à la lumière de la directive 93/104 du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, le recours au travail de nuit est exceptionnel ;

qu'il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale ;

qu'il en résulte que le travail de nuit ne peut pas être le mode d'organisation normal du travail au sein d'une entreprise et ne doit être mis en œuvre que lorsqu'il est indispensable à son fonctionnement ; »

A défaut d'accord collectif, des travailleurs/ travailleuses peuvent être affectés à des postes de nuit après autorisation de l'Inspection du travail. Mais il faut que les travailleurs/ travailleuses de nuit bénéficient de garanties spécifiques.

Dans tous les cas, la mise en place du travail de nuit doit être précédée de la consultation :

1. Du Comité Social et Economique,
2. Du médecin du travail.

Le passage d'un horaire de nuit à un horaire de nuit ou l'inverse constitue une modification du contrat de travail. Il doit être accepté par le/la salarié.e. C'est le cas pour toute modification du contrat de travail :

Arrêt n°655 du 17 avril 2019 (17-17.880; 17-17.881; 17-17.882; 17-17.884; 17-17.885; 17-17.886) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCASS:2019:SO00655

Et ce même si le contrat de travail ou l'accord collectif stipule :

- Que l'horaire de travail ne constitue pas un élément essentiel,
- Que l'horaire peut être changé en fonction des besoins de l'entreprise.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 22 septembre 2009, 08-43.034, Inédit

Cour de cassation - Chambre sociale

N° de pourvoi : 08-43.034

Non publié au bulletin

Solution : Cassation

Audience publique du mardi 22 septembre 2009

Décision attaquée : Cour d'appel de Caen, du 11 janvier 2008

Président M. Chauviré (conseiller le plus ancien faisant fonction de président)

Avocat(s) Me Le Prado, Me de Nervo

Texte intégral

RÉPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... engagé par contrat à durée indéterminée le 1er octobre 2003 avec reprise d'ancienneté au 1er octobre 2002 en qualité d'agent très qualifié d'entretien a été licencié après mise à pied conservatoire par lettre du 26 avril 2006 ; Sur le moyen relevé d'office : Vu l'article 1134 du code civil ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que le refus par le salarié de son affectation sur un nouveau chantier lui imposant un travail de nuit était fautif dès lors que le changement de l'horaire de travail décidé par l'employeur pouvait être mis en œuvre sans l'accord du salarié en raison de la clause du contrat de travail stipulant que l'horaire de travail ne constitue pas un élément essentiel du contrat et qu'il peut être changé en fonction des besoins de l'entreprise ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit constitue une modification du contrat de travail qui doit être acceptée par le salarié, nonobstant une clause de variabilité d'horaires qui ne peut avoir pour effet d'imposer une telle modification, la cour d'appel qui a relevé que le nouvel horaire de travail du salarié comportait des heures de travail de nuit, n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 11 janvier 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Caen ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Rouen ;

Condamne la société Netto décor propreté aux dépens ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-deux septembre deux mille neuf.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me de Nervo, avocat aux Conseils pour M. X...

Le moyen reproche à l'arrêt infirmatif attaqué

D'AVOIR débouté Monsieur X..., licencié pour faute grave par la société Netto Décor Propreté, de toutes ses demandes dirigées contre cette société.

AUX MOTIFS QUE les parties étaient expressément convenues que les horaires de travail stipulés ne constituaient pas un élément déterminant et que leur modification était possible en fonction des besoins de l'entreprise ; que le changement d'horaire proposé, basculant pour partie seulement la nuit, entrait bien dans les prévisions contractuelles, s'agissant d'un emploi d'agent de propreté et d'une activité de nettoyage pratiquée essentiellement dans des entreprises en début ou fin de journée à des périodes où les salariés ont libéré les lieux à nettoyer ; qu'un tel changement pouvait être mis en œuvre sans l'accord du salarié ; que le refus opposé par lui donnait à lui seul un motif réel et sérieux au licenciement prononcé ;

ALORS QUE la lettre de licenciement fixe les termes du litige ; que, dans le cas d'espèce, le texte de la lettre, rappelé in extenso dans l'arrêt attaqué (page 5) visait uniquement le refus du salarié de se rendre sur un autre site, à savoir celui d'Arçonnay, et non point un quelconque refus du changement de ses heures de travail ; qu'en disant que le seul refus par le salarié des nouveaux horaires justifiait le licenciement pour faute grave, la Cour d'appel a violé l'article L 1232-26 (ex L 122-14-2) du code du travail ;

ET ALORS QUE le refus du salarié d'une modification unilatérale de ses conditions de travail, ne peut constituer à lui seul une faute grave ; qu'en statuant autrement, la Cour d'appel a violé l'article L 1234-1 (ex L 122-6) du code du travail.

Contenu de l'accord collectif

L'accord collectif doit prévoir obligatoirement :

- Les justifications du recours au travail de nuit,
- La définition de la période de travail de nuit dans les limites mentionnées aux articles L3122-2 et L3222-3 du code du travail,
- Une contrepartie sous forme de repos compensatoire et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale,
- Des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs/ travailleuses,
- Des mesures destinées à faciliter l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales,
- Des mesures sur les moyens de transport,
- Des mesures pour assurer l'égalité professionnelle femmes/hommes,
- L'organisation des temps de pause.

Négociation de l'accord collectif

L'engagement des négociations doit être loyal et sérieux. Cela oblige l'employeur à :

- Convoquer à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.
- Fixer le lieu et le calendrier des réunions.
- Communiquer les informations nécessaires permettant de négocier en toute connaissance de cause.
- Répondre aux propositions des organisations syndicales.

A défaut d'accord, c'est l'Inspection du Travail qui accorde l'affectation des travailleurs/ travailleuses à des postes de nuit en vérifiant les contreparties et l'existence de temps de pause. L'inspecteur fait connaître sa décision dans un délai de 30 jours à compter de la date de réception de la demande à l'employeur et aux représentants du personnel.

Durée quotidienne maximale de travail

La durée quotidienne de travail ne peut excéder 8 heures sauf accord collectif qui le prévoit. Dans ce cas, un certain nombre de garanties aux travailleurs/ travailleuses doit être accordé. Mais ce dépassement par accord collectif est possible pour certaines activités :

- Celles caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production,
- Celles de garde, de surveillance...
- Celles caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du/de la salarié.e ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du/de la salarié.e.

De même, l'inspection du travail peut autoriser ce dépassement :

- Lié à des faits résultants des circonstances étrangères à l'employeur.
- D'événements exceptionnels dont les conséquences n'auraient pu être évitées (*intempéries...*).

Enfin, en cas d'urgence, l'employeur peut prendre la décision de ce dépassement unilatéralement. Cette urgence est cadrée par le code du travail et ne s'applique pas à nos professions.

Durée hebdomadaire maximale du travail

Calculée sur une période de 12 semaines consécutives, la durée du travail ne peut dépasser 40h. Par accord et sur justification, la durée hebdomadaire maximum du travail peut être portée à 44h. A défaut d'accord, c'est le décret n°2016-755 du 8 juin 2016 qui s'applique.

Contreparties et garanties

Il/elle doit bénéficier de repos compensateur ou, le cas échéant, de compensation salariale. Cette disposition est d'ordre public.

Poste de jour/poste de nuit

Un.e travailleur/ travailleuse de nuit peut retrouver un poste de jour et vice versa. Il faut qu'il en fasse la demande à son employeur qui n'a pas l'obligation d'y répondre positivement sauf pour raison de santé constatée par le médecin du travail.

Le/la salarié.e peut être licencié.e s'il refuse le poste proposé ou si l'employeur n'a pas de poste à proposer du fait de son incapacité au travail de nuit.

Suivi de l'état de santé

Il doit y avoir un suivi individuel de l'état de santé du/de la salarié.e.

Le médecin du travail doit pouvoir apprécier les conséquences du travail de nuit pour la santé et la sécurité du travailleur/ de la travailleuse de nuit, notamment du fait des modifications des rythmes chronobiologiques. Il doit aussi appréhender les répercussions potentielles sur la vie sociale du/de la salarié.e.

Processus

1. *Préalablement à une affectation sur un poste de nuit : visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé. L 4624-1 du code du travail.*
2. *Suivi au regard d'un protocole écrit élaboré par le médecin du travail selon une périodicité d'au maximum 3 ans.*
3. *Prescription d'examens spécialisés possibles par le médecin du travail. A la charge de l'employeur.*

Nos revendications

Recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs/ travailleuses. Il nous faut donc être très vigilant quant aux justifications patronales. N'oublions pas que le travail de nuit est nocif pour la santé.

Définition de la période de nuit

Nous en restons à la loi, à savoir que le travail de nuit commence au plus tôt à 21h et finit au plus tard à 7h comme l'article L 3122-2 du code du travail le stipule. Nous ne devons accepter aucune dérogation.

Définition du travailleur/ de la travailleuse de nuit

Il n'y a aucune raison de déroger à la loi, à savoir :

- 3 heures dans la période de nuit au moins deux fois par semaine ou
- un nombre minimal de 270 heures sur une période de 12 mois consécutifs.

Ciblage des activités et des salarié.e.s concerné.e.s

Tous les salarié.e.s et toutes les activités ne sont pas concernés sur le travail de nuit. A nous d'être très vigilant.e.s.

Justification du recours au travail de nuit

Attention aux justifications qui n'ont que l'objet de faire toujours plus de profit. Un informaticien conseil n'a pas les mêmes obligations qu'un infirmier... ou qu'un raffineur. Ne tombons pas dans leur piège...

Contreparties

- Majoration des heures de travail de nuit : 50%.
- Réduction du temps de travail de 9%.
- Durée quotidienne de travail : 7heures.
- Aucun dépassement des durées maximales de travail.

Mesures facilitant l'amélioration des conditions de travail de nuit et l'articulation avec la vie sociale et familiale du/de.la salarié.e

- Organisation des temps de pause. Quand un.e salarié.e est présent.e dans la séquence horaire 22h-3h, une pause déjeuner d'une heure doit être prévue avec le nécessaire pour faire réchauffer le plat et garder au frais les aliments.
- Formation professionnelle – les deux nuits encadrant la période de formation ne sont pas travaillées mais payées.
- Une fois par mois le travailleur/ la travailleuse de nuit aura la possibilité de se rendre dans les différentes administrations avec les justificatifs.
- 6 ans maximum de travail de nuit pour un travailleur/ une travailleuse de nuit.
- Nombre d'heures annuel maximum de travail de nuit : 800h.
- Des moyens de transport adaptés. Dédommagement quand il y a des frais supplémentaires.
- Le travailleur/la travailleuse de nuit ne peut être seul à son poste de travail.

Protection médicale

Outre les articles du code du travail, l'INRS recommande un certain nombre de disposition à mettre en oeuvre (*cf.pièce-jointe*).

Il est nécessaire de la prendre en compte. Nous estimons qu'une visite annuelle chez le médecin ne serait pas de trop.

La CGT propose...

Une organisation du temps de travail permettant à chaque salarié de concilier vie privée et vie professionnelle.

Fiche n° 16 : Temps de travail

Travail de nuit, posté, du dimanche, des jours fériés

Ces formes de travail atypiques doivent rester l'exception.

Elles doivent être justifiées, limitées d'une part aux seules activités indispensables pour assurer la continuité des obligations de service public et d'autre part à celles où s'imposent des impératifs techniques qui ne peuvent pas être surmontés autrement. Elles doivent obéir à des règles très strictes (*Code du travail*), leur mise en œuvre doit être négociée (*accords de branche et d'entreprise*) et leur utilité régulièrement vérifiée.

On désigne par travail posté une organisation du travail atypique qui diffère du travail à la journée avec un horaire régulier.

Par exemple : le travail en équipe deux ou trois huit, le travail en séquences multiples dans une même journée.

Doit être reconnu comme salarié travaillant de nuit tout salarié qui travaille au minimum 5 heures de nuit par semaine ou pendant 100 heures sur une période de référence de six mois.

Ces formes de travail, ainsi encadrées, doivent donner lieu à des contreparties proportionnelles à leur nuisance sur la santé et sur la vie hors travail (*majorations salariales, repos compensateurs, départs anticipés à la retraite, réduction du temps de travail particulière*).

Document INRS

Le travail de nuit et le travail posté: Quels effets ? Quelle prévention ?

Travail de nuit et travail posté : de quoi parle-t-on ?

Le travail de nuit concerne tout travail effectué entre 21h et 6h. En principe, la durée quotidienne du travail accomplie par un travailleur/ une travailleuse de nuit ne peut excéder 8 heures.

Le travail posté correspond à une organisation du travail dans laquelle plusieurs équipes se relaient successivement aux mêmes postes de travail, selon un roulement prédéfini. La forme la plus connue est le 3 x 8, c'est-à-dire 3 équipes différentes qui se relaient sur le même poste pendant 24 heures. Les horaires dits « atypiques » comprennent tous les aménagements du temps de travail qui ne sont pas « standards », c'est-à-dire 5 jours réguliers par semaine du lundi au vendredi, horaires compris entre 5 h du matin et 23 h, avec 2 jours de repos hebdomadaires. Le travail de nuit et le travail posté font partie des horaires « atypiques ».

L'Homme, un être rythmique

L'être humain est programmé pour vivre le jour et dormir la nuit. Ce rythme dit circadien, est contrôlé par des horloges biologiques internes qui régulent de nombreux phénomènes physiologiques (*sommeil, digestion, sécrétion hormonales...*). Le cycle lumière - obscurité joue un rôle majeur dans la synchronisation journalière des horloges biologiques.

Chez les travailleurs/ travailleuses de nuit/postés, l'exposition irrégulière à la lumière du jour désynchronise les horloges internes et perturbe les rythmes biologiques. Associée à une dette chronique de sommeil, cette désynchronisation a des effets sur la santé.

QUELQUES RYTHMES CIRCADIENS

ont partie

Des conséquences sur la vie familiale et sociale

Le travail posté et le travail de nuit limitent le temps disponible pour les moments de rencontre et de partage. Cela peut impacter la vie familiale ou sociale des travailleurs concernés.

ologie
dogène
s (jour)].



Distribution temporelle de plusieurs fonctions biologiques chez l'Homme.

Quels effets sur la santé ?

Le travail de nuit peut altérer, de manière plus ou moins grave, la santé du salarié, allant de troubles du sommeil au risque de cancer ou encore à l'accident vasculaire cérébral.

LE TRAVAIL DE NUIT ET SES EFFETS SUR LA SANTÉ*

Effets avérés	Effets probables	Effets possibles
Troubles du sommeil	Baisse des capacités de concentration et de mémoire	Augmentation des lipides dans le sang (dyslipidémie)
Somnolence Syndrome métabolique	Anxiété, dépression Surpoids et obésité	Hypertension artérielle Accident vasculaire cérébral
	Diabète Maladies cardiovasculaires	
	Cancer	

*Source: Anses 2016

Les femmes: une population à risque

Le travail durant la nuit a des effets spécifiques sur la santé des femmes. Il augmenterait notamment le risque de cancer du sein.

Ce rythme de travail peut aussi perturber le déroulement de la grossesse.

Les femmes enceintes, ou venant d'accoucher, bénéficient de mesures de protection particulières:

- affectation à un poste de jour,
- suspension du contrat de travail lorsque l'affectation à un poste de jour est impossible.

La suspension du contrat de travail est prévue sans perte de rémunération.

Attention aux accidents !

Le travail de nuit et le travail posté provoquent une somnolence, une baisse de vigilance, des troubles de la concentration et de la mémorisation. Ceci augmente la fréquence et la gravité des accidents du travail notamment les accidents de la route entre le lieu de travail et le domicile.

Prévention des risques : les bonnes pratiques

Si le travail de nuit et le travail posté ne peuvent être évités, certaines bonnes pratiques permettent d'en prévenir les effets. Elles visent à éviter les états de désynchronisations circadiennes et à limiter la dette de sommeil.

Pour éviter les effets sur la santé, la première mesure consiste à réduire le recours au travail de nuit. Ce dernier doit demeurer exceptionnel et être « *justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale* ».

Agir sur l'organisation du travail

- Affecter en priorité les salariés volontaires à des postes de nuit.
- Associer les salariés concernés à la définition des horaires de travail et des cycles de travail.
- Adopter une vitesse de rotation rapide (*tous les 2-3 jours*) associée à une microsieste nocturne ou proposer un 2 x 8 associé à une équipe de nuit permanente.
- Instaurer des plannings réguliers et flexibles.
- Définir des heures de début et de fin de poste compatibles avec les horaires des transports en commun.
- Organiser des temps d'échange entre les équipes qui se succèdent.
- Prévoir des temps de pause pour permettre une microsieste nocturne.
- Planifier en début de nuit/poste les tâches nécessitant une forte attention.

Adapter les horaires de travail

- Éviter les postes longs, supérieurs à 8 heures.
- Repousser le plus possible l'heure de prise de poste du matin (*après 6 heures*).
- Aménager le système horaire afin qu'il interfère le moins possible avec la vie familiale et sociale des salariés.

Adapter les locaux de travail

- Revoir l'environnement lumineux : intensité lumineuse assez importante avant et/ou en début de poste ; intensité lumineuse moins élevée en fin de poste.
- Aménager des salles de pauses dédiées à la microsieste pour les salariés en poste de nuit.

Informier et former les salariés

- Informer les personnes sur les effets sur la santé du travail de nuit/posté.
- Sensibiliser les travailleurs/ travailleuses à une bonne hygiène de vie, concernant notamment le sommeil et l'alimentation.

Consulter les salariés

Associer les salariés aux discussions concernant les modalités pratiques des horaires (*heure de prise de poste, rythme de rotation, temps de pause...*), leur permet de conjuguer au mieux leurs vies sociales, familiales et professionnelles.

La bonne acceptation des horaires par les salariés constitue un élément protecteur contre les effets négatifs du travail de nuit/posté.

Osez la (micro)sieste !

Les siestes courtes ou micro siestes (maximum 15-20 minutes), au cours du poste, contribuent à lutter contre les impacts négatifs du travail de nuit/posté. Elles ont notamment des effets très bénéfiques sur la fatigue et la vigilance des salariés. Il est recommandé aux entre-prises d'aménager des locaux dédiés à la micro sieste et d'encourager les salariés à la pratiquer.

Le service de santé au travail : un interlocuteur privilégié

Les services de santé au travail jouent un rôle important dans l'accompagnement des entreprises. En effet, ils allient la connaissance de l'état de santé individuel des salariés et celle des conditions de travail, ce qui leur permet de prodiguer une information et des formations spécifiques sur les risques encourus mais également sur l'hygiène de vie et de sommeil.

Un suivi médical spécifique

Les travailleurs/ travailleuses de nuit/posté.e.s font l'objet de mesures spécifiques en matière de suivi médical.

Ils bénéficient :

- D'une visite d'information et de prévention préalable à leur affectation sur le poste,
- D'un suivi spécifique par le service de santé au travail selon une périodicité qui n'excède pas trois ans,
- Si l'état de santé d'une personne en poste et/ou de nuit se détériore, le salarié, lui-même, ou son employeur peuvent également demander une visite supplémentaire au service de santé au travail.

En cas d'intolérance, le médecin peut par exemple conseiller l'employeur pour l'adaptation des postes selon les chronotypes des salariés :

- Une personne « *lève-tôt* » sera plus à l'aise sur un poste du matin,
- Une personne « *lève-tard* » sera plus à l'aise sur un poste en soirée ou de nuit.

Travail de nuit/Travail posté solutions de prévention

Solution n° 3 Formez et informez les équipes

Pour contribuer à limiter les risques liés au travail de nuit, il faut prêter une attention particulière à la formation et à l'information de vos équipes.

Affectez en priorité aux postes de nuit les salariés volontaires

Le travail de nuit / posté peut avoir des répercussions importantes sur l'organisation de la vie familiale, sociale et professionnelle. Les conséquences seront plus ou moins bien tolérées selon les individus.

Par exemple, certaines personnes apprécieront plus que d'autres l'autonomie offerte par le travail de nuit car les équipes sont moins nombreuses.

De même, certains travailleurs/ travailleuses peuvent s'épanouir dans le travail de nuit alors que d'autres supporteront mal de se sentir en décalage par rapport à la majorité des salariés ou encore de se sentir « *exclu* » de la vie sociale.

Il est donc préférable d'affecter en priorité aux postes de nuit les salariés volontaires car ceux-ci supporteront mieux les impacts de cette organisation du travail.

Organisez des séances d'informations pratiques sur le sommeil, l'alimentation et l'hygiène de vie

Pour aller plus loin: N'hésitez pas à vous faire aider ! Votre service de santé au travail et les services Prévention des Carsat peuvent vous conseiller et vous accompagner dans la mise en place de ces actions.

Il est important d'informer les salariés sur les risques liés au travail de nuit et sur les mesures de prévention à mettre en œuvre dans l'entreprise. Mais, en complément, il est pertinent d'organiser des actions d'information et de formation sur l'hygiène de vie et de sommeil ainsi que sur les modalités d'exposition à la lumière.

N'hésitez pas à vous faire aider ! Votre service de santé au travail et les services Prévention des Carsat peuvent vous conseiller et vous accompagner dans la mise en place de ces actions.

TRAVAIL DE NUIT / TRAVAIL POSTÉ SOLUTIONS DE PRÉVENTION

Solution n°2: Adaptez le contenu et l'environnement du travail

La bonne adaptation du contenu du travail et de l'environnement contribue à réduire les risques liés au travail de nuit.

Adaptez le contenu du travail

Il est nécessaire d'analyser les exigences du travail en cours du poste afin d'aménager le contenu des tâches et de définir un effectif suffisant pour permettre la réalisation d'une activité de travail conciliant confort, sécurité, efficacité et qualité du travail :

- Planifiez en début de cycle les tâches techniques qui nécessitent de la concentration ;
- Anticipez l'organisation du travail pour limiter les urgences et avoir une activité plus sereine et maîtrisée ;
- Encouragez les salariés à devancer les moments de fatigue ou de baisse de vigilance : par exemple, planifier le travail de façon à prendre de l'avance afin de pouvoir s'économiser dans les moments de plus faible vigilance ;

- Limitez autant que possible les efforts physiques et/ou le port de charges;
- Faites en sorte que les relevés de postes soient assurés dans de bonnes conditions;
- Définissez des temps de pause correspondant aux moments de baisse de vigilance des travailleurs/ travailleuses;
- Prévoyez des temps de pause et des locaux dédiés permettant de faire des micro siestes.

Les salariés qui disposent de marges de manoeuvres suffisantes peuvent appliquer par eux-mêmes ces recommandations. Pour les autres, c'est à l'employeur de prendre en considération ces recommandations.

Dans tous les cas, le travail isolé est à proscrire et la dimension collective du travail est à privilégier.

Adaptez l'environnement de travail

- Prévoyez un éclairage des locaux modulable : un éclairage d'intensité élevée en début de poste favorisera l'éveil ; un éclairage progressivement moins intense vers la fin du poste mettra le salarié en condition pour s'endormir facilement une fois rentré chez lui.
- Mettez en place les conditions favorables pour permettre un temps de repos pendant les pauses: une micro-sieste pendant 20 minutes au maximum, dans un endroit dédié, permet d'augmenter les niveaux de vigilance pendant plusieurs heures et diminue donc les risques d'accident du travail et pendant le trajet du retour au domicile.
- Mettez en place une salle de repas afin de pouvoir prendre une collation légère la nuit.

Pour aller plus loin: N'hésitez pas à vous faire aider ! Votre service de santé au travail et les services Prévention des Carsat peuvent vous conseiller et vous accompagner dans la mise en place de ces actions.

Solution 1: Optimisez les horaires et les rythmes de travail

Définir un planning et un rythme de travail visant à limiter les désynchronisations et la dette de sommeil permet d'atténuer les risques liés au travail de nuit / travail posté.

Agissez sur les horaires de travail

Lors de l'établissement des horaires de travail :

- Fixez l'heure de début de poste du matin au plus tôt à 6 heures : cette mesure permet de retarder l'heure de réveil, ce qui réduit la dette de sommeil et augmente la qualité du sommeil des salariés ;
- Evitez les postes longs la nuit : au-delà d'une durée de 8 heures les effets sur la santé et la sécurité sont majorés ;
- Instituez un temps d'échange formel lors de la relève de poste entre les équipes qui se succèdent. Ce temps doit permettre la transmission des informations utiles à la sécurité et à la qualité du travail.

Choisissez les modalités de rotation les mieux adaptés

L'organisation en 3 x 8 est à éviter car c'est l'organisation du travail qui soumet le plus l'organisme à des états de désynchronisation répétés.

Deux options sont à privilégier :

- 1re option : favorisez les rotations rapides (4×8 ; 5×8). Pour cela il faut prévoir un maximum de trois nuits de travail consécutives par salarié pour limiter les perturbations de l'horloge biologique ;
- 2e option : mettez en place une équipe de nuit permanente composés de salariés volontaires, associée à un 2×8 .

Dans tous les cas :

- Les salariés doivent être associés aux discussions : l'adhésion au système horaire est un facteur clé de sa tolérance ;
- Les salariés travaillant de nuit doivent être sensibilisés aux risques liés à la dette de sommeil. Ils doivent être formés à la bonne gestion de leur sommeil notamment pendant les temps libres en journée et pendant leurs jours de repos ;
- Il faut permettre aux salariés d'anticiper leur planning, afin de concilier au mieux vie professionnelle et vie extraprofessionnelle ;
- Les micro-siestes sur le lieu du travail sont recommandées chez les travailleurs / travailleuses de nuit afin de prévenir les baisses de vigilance.

Pour aller plus loin: N'hésitez pas à vous faire aider ! Votre service de santé au travail et les services Prévention des Carsat peuvent vous conseiller et vous accompagner dans la mise en place de ces actions.

