

Le travail de nuit

Justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale, le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel (L 3122-32 Cr). Cependant, utiliser le travail de nuit ne doit pas se faire au détriment des salariés: des impératifs de protection en matière de santé et de sécurité des travailleurs sont à prendre en compte. Entre nécessité et protection, le législateur a dû encadrer le régime du travailleur de nuit. Faisons le point sur ce régime particulier.

Qu'est-ce que le travail de nuit ?

Selon l'article L 3122-29 CT, tout travail entre 21 h et 6 h est considéré comme travail de nuit. Une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 h et 7 h incluant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 h et 5 h, peut être substituée à la période mentionnée précédemment 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.

A partir de quel moment qualifie-t-on un salarié de travailleur de nuit ?

Un salarié est qualifié de travailleur de nuit quand il répond aux dispositions de l'article L3122-31CT :

- soit il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 h de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article L.3122- 29CT;
- soit il 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 nuit et la période de référence 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: actuellement 270h sur 12 mois consécutifs).

Quand un accord collectif, conclu en application de la loi, définit le travailleur de nuit comme celui accomplissant au moins 270h de travail effectif durant la période comprise entre 21h et 6h sur une année civile (compte tenu des absences et congés divers du salarié, notamment

l'exercice du crédit d'heures des représentants du personnel), c'est l'horaire programmé qu'il faut prendre en compte et non les heures effectivement réalisées (cass. soc. 07/03/01, no10-21.744).

Comment met-on en place le travail de nuit ?

Le travail de nuit peut être mis en place par accord collectif (convention collective ou accord collectif de branche étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement) ou par autorisation de l'inspecteur du travail. Dans tous les cas, le comité d'entreprise (à défaut, les délégués du personnel) doit être consulté sur la mise en place ou l'extension du travail de nuit (L 2323-'27 CT). Il en est de même pour le CHSCT (L 4612-8 CT) et le médecin du travail (L 3122-38).

L'accord collectif doit contenir la justification du recours au travail de nuit ainsi que: les types d'emploi susceptibles d'être concernés par le travail de nuit; une contre- partie sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale; des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés; des mesures destinées à faciliter l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, concernant notamment les moyens de transport; des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, notamment par l'accès à la formation et l'organisation des temps de pause.

A défaut d'accord collectif, l'autorisation de recourir au travail de nuit peut être donnée par l'inspecteur du travail. L'employeur doit alors justifier que certaines conditions sont remplies (consultation IRP, tentative de négociation, consultation médecin du travail, etc). L'inspecteur a 30 jours pour répondre à compter de la réception de la demande.

Quelles sont les contreparties accordées aux travailleurs de nuit ?

Deux types de compensation existent et doivent être mentionnées dans la convention collective ou l'accord collectif étendu, ou dans l'accord d'entreprise:

- une compensation en repos compensateur : c'est la seule contrepartie obligatoire. Le repos doit être intégralement rémunéré. Si l'horaire d'un travailleur de nuit est inférieur à l'horaire collectif pratiqué dans l'entreprise, cet écart ne peut être assimilé à

une compensation en repos que s'il est intégralement rémunéré (circulaire DRT n °2002-09, 05/05/02).

- Une compensation d'ordre salarial : elle est facultative et peut se substituer au repos compensateur. Il peut être prévu de ne rémunérer qu'une partie des heures de travail de nuit.

Quelles sont les obligations de l'employeur envers les travailleurs de nuit ?

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée. Si le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, le salarié peut refuser le passage au travail de nuit sans que son refus constitue une faute ou un refus de licenciement. Attention tout de même : le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit, et vice-versa, constitue une modification du contrat de travail qui ne peut se faire sans l'accord du salarié. Si les salariés de nuit souhaitent reprendre un poste de jour, ils sont prioritaires.

Le travail de nuit dans la métallurgie :

Le travail de nuit dans la métallurgie régit par l'accord du 3 janvier 2002. Le travailleur de nuit est défini comme celui qui:

- soit accomplit, au moins 2 fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins 3h de travail effectif au cours de la plage horaire 21h - 6h,
- soit effectue sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320h de travail effectif au cours de la plage horaire 21h - 6h.

En termes de contrepartie, les salariés qui travaillent de nuit bénéficient d'un repos compensateur égal à une réduction de 20 minutes hebdomadaires de travail effectif, ou deux postes de nuit par an. Sous certaines conditions, ils bénéficient d'une majoration de salaire de 15% du minimum conventionnel. Quant aux salariés qui travaillent exceptionnellement de nuit sans remplir les conditions énoncées ci-dessus, certaines conventions territoriales prévoient des compensations financières.