



TRAVAIL DE NUIT ET EN SOIREE

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

Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9h consécutives, comprises entre 21h et 7h, et comprenant en tout état de cause l'intervalle 24h/5h du matin, est du travail de nuit. Le travail de nuit est subordonné à la conclusion préalable d'un accord collectif comportant un certain nombre de mentions, notamment la définition de la période de nuit et des contreparties sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, une compensation salariale. En l'absence d'accord collectif, l'employeur peut recourir au travail de nuit, sur autorisation de l'inspecteur du travail. Dans ce cadre, tout travail accompli entre 21h et 6h est du travail de nuit.

DÉFINITION DU TRAVAIL DE NUIT

Constitue un travail de nuit, tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9h consécutives comprises entre 21h et 7h, mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24h et 5h ([art. L. 3122-2 CT](#)). En pratique, le travail de nuit se définit par la période 21h – 6h ou la période 22h – 7h.

C'est l'accord d'entreprise ou, à défaut, de branche, qui définit la période de travail de nuit ([art. L. 3122-15 CT](#)). En l'absence d'accord collectif, tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est du travail de nuit ([art. L. 3122-20 CT](#)).

Le travailleur de nuit est le salarié qui accomplit ([art. L. 3122-5 CT](#)) :

- au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3h de travail de nuit quotidiennes ;
- ou un nombre minimal d'heures de nuit, au cours d'une période de référence définie par accord collectif étendu ou, à défaut de stipulations conventionnelles, 270 heures de travail de nuit pendant une période de 12 mois consécutifs ([art. L. 3122-16](#) et [L. 3122-23 CT](#)).



La qualification de travailleur de nuit devrait pouvoir être établie, dans la majorité des cas, au regard de la planification des horaires des salariés.

Tous les secteurs sont concernés par la législation relative au travail de nuit, à l'exception du personnel roulant et navigant du secteur des transports ([art. L. 1321-6 à L. 1321-8 du Code des transports](#)). Sauf dérogation, le travail de nuit est interdit aux jeunes de moins de 18 ans.

MISE EN PLACE DU TRAVAIL DE NUIT

Le recours au travail de nuit doit ([art. L. 3122-1 CT](#)) :

- être exceptionnel ;
- prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ;
- être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Le caractère exceptionnel peut être apprécié par rapport à un secteur particulier pour lequel le travail de nuit est inhérent à l'activité. Pour les autres secteurs, le recours au travail de nuit doit être lié à l'examen préalable des autres possibilités d'aménagement du temps de travail.

Par ailleurs, le médecin du travail doit être consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit ([art. L. 3122-10 CT](#)).

La mise en place du travail de nuit, tout comme son extension à de nouvelles catégories de salariés, sont subordonnées à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche ([art. L. 3122-15 CT](#)).

La mise en place du travail de nuit dans l'établissement doit s'entendre, dans un établissement qui ne comporte aucun travailleur de nuit, comme l'embauche de salariés qui deviennent travailleurs de nuit ou le passage de salariés affectés le jour à des postes de travailleurs de nuit. Elle comprend également le cas d'une entreprise qui se crée et qui souhaite mettre en place directement le travail de nuit.



L'employeur doit justifier avoir engagé des négociations sérieuses et loyales en vue de la conclusion d'un accord collectif sur le travail de nuit. S'il y a dans l'entreprise des délégués syndicaux, cela implique qu'il les ait convoqués à la négociation, fixé le lieu et le calendrier des réunions, communiqué aux parties toutes les informations nécessaires à la négociation et répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales ([art. L. 3122-21 CT](#)).

La demande d'autorisation doit être présentée à l'inspecteur du travail par l'employeur. Ce dernier doit justifier, de façon circonstanciée ([art. R. 3122-9 CT](#)) :

- des contraintes propres à la nature de l'activité ou au fonctionnement de l'entreprise qui rendent nécessaire le travail de nuit ;
- du caractère loyal et sérieux de l'engagement préalable de négociations ;
- de l'existence de contreparties et de temps de pause ;
- de la prise en compte des impératifs de protection de la santé et de la sécurité et des salariés.

Elle doit être accompagnée de l'avis des DS et du CE ou des DP. En l'absence de DS et de représentants du personnel, un document attestant une information préalable des salariés doit être joint à la demande.

L'inspecteur du travail doit faire connaître sa décision dans un délai de 30 jours à compter de la date de réception de la demande ([art. R. 3122-9 CT](#)).

La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'un recours hiérarchique devant le Direccte, dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision contestée ([art. R. 3122-10 CT](#)).

LES DURÉES MAXIMALES DU TRAVAIL DE NUIT

Durée quotidienne

La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8h ([art. L. 3122-6 CT](#)).

Il s'agit de 8 h consécutives sur la période de travail effectuée par le travailleur de nuit, qui peut être comprise pour tout ou partie sur la période de référence du travail de nuit ([Circ. du 5 mai 2002](#)). Le repos quotidien de 11h doit être pris immédiatement à l'issue de la période de travail.



Il peut être dérogé à la durée quotidienne de 8 h ([art. L. 3122-6 CT](#)) :

- par accord d'entreprise ou, à défaut, de branche ([art. L. 3122-17 CT](#)). Le dépassement de la durée maximale quotidienne de 8 heures peut intervenir pour les salariés exerçant des activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail ou par l'éloignement entre différents lieux de travail, des activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ou des activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ([art. R. 3122-7 CT](#)) ;
- pour les équipes de suppléance ([art. L. 3132-16 à L. 3132-19 CT](#)) ;
- en cas de circonstances exceptionnelles ([cf. art. R. 3122-1 CT](#)), sur autorisation de l'inspecteur du travail, après consultation des DS et après avis du CE ou, à défaut, des DP (s'ils existent). La demande d'autorisation, accompagnée des justifications utiles, doit être accompagnée de l'avis du CE ou, à défaut, des DP (s'il en existe) et du PV de consultation des DS (s'il en existe). En l'absence de DS et de représentants du personnel, un document attestant une information préalable des salariés doit être joint ([art. R. 3122-2 CT](#)). L'inspecteur du travail doit faire connaître sa décision, dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande ([art. R. 3122-6 CT](#)). Un repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée maximale quotidienne de 8h doit être attribué aux salariés concernés, dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée ([art. R. 3122-3 CT](#)) ;
- sur décision de l'employeur, sous certaines conditions et sous réserve de présenter à l'inspecteur du travail une demande de régularisation ([art. R. 3122-5 CT](#)).

Durée maximale hebdomadaire

La durée maximale hebdomadaire, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40h ([art. L. 3122-7 CT](#)).

Cette limite peut être portée à 44h, sur 12 semaines consécutives, par accord d'entreprise ou, à défaut, de branche lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient ([art. L. 3122-18 CT](#)).

LES CONTREPARTIES AU TRAVAIL DE NUIT

Les contreparties au travail de nuit sont prévues par accord d'entreprise ou, à défaut, de branche. Lorsque le travail de nuit est mis en place sur autorisation de l'inspecteur du travail, l'employeur doit accompagner sa demande d'éléments prouvant l'existence de contreparties.

Le travailleur de nuit doit obligatoirement bénéficier, au titre des périodes de travail de nuit, d'un repos compensateur rémunéré. A ce repos, peut s'ajouter une compensation salariale ([art. L. 3122-8 CT](#)).

Un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche peut prévoir une contrepartie sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale ([art. L. 3122-15 CT](#)).

Par conséquent, le salarié doit bénéficier, dans tous les cas, d'un repos, la majoration de salaire étant optionnelle.

LES CONTREPARTIES AU TRAVAIL DE NUIT

Changement de poste

Les travailleurs de nuit, qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour, ou les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants ([art. L. 3122-13 CT](#)).

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 ou refuser un travail de nuit, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement ([art. L. 3122-12 CT](#)).



En dehors de cette situation, le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit ou d'un horaire de nuit à un horaire de jour constitue une modification du contrat de travail devant être acceptée par le salarié.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit, constaté par le médecin du travail, l'exige, il doit être 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.

A moins qu'il ne justifie par écrit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer au travailleur de nuit un tel poste ou du refus du salarié d'accepter le poste proposé, l'employeur ne peut prononcer la rupture de son contrat de travail du fait de son inaptitude à son poste ([art. L. 3122-14 CT](#)).

Suivi médical des travailleurs de nuit

La loi « Travail » du 8 août 2016 a modifié les modalités du suivi médical des travailleurs de nuit créant de nouvelles modalités aux visites effectuées à compter depuis le 1er janvier 2017. Tout travailleur de nuit doit bénéficier d'un suivi individuel régulier de son état de santé ([art. L. 3122-11 CT](#)).

Il est soumis à une visite d'information et de prévention (VIP) effectuée par un professionnel de santé : médecin du travail, collaborateur médecin, interne en médecine du travail ou infirmier. Cette VIP doit être réalisée avant l'affectation du salarié sur le poste de nuit ([art. R. 4624-18 CT](#)).

Lors de cette visite, un dossier médical est ouvert par le professionnel de santé, sous l'autorité du médecin du travail ([art. R. 4624-12 CT](#)). La VIP a notamment pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour leur santé et leur sécurité, notamment du fait des modifications des rythmes chronobiologiques, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur leur vie sociale ([art. R. 3122-11 CT](#)).

A l'issue de la VIP, si elle n'a pas été réalisée par le médecin du travail, le professionnel de santé peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai le salarié vers le médecin du travail. Cette nouvelle visite, effectuée par le médecin du travail, a notamment pour objet de proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ([art. R. 4624-13 CT](#)).



La périodicité du suivi médical du travailleur de nuit est fixée par le médecin du travail, en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du salarié ([art. L. 4624-1 CT](#)). L'espacement des visites ne peut dépasser 3 ans ([art. R. 4624-17 CT](#)).

Concernant une salariée, en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit, elle est affectée, sur sa demande, à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse, lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois, lorsque le médecin constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état ([art. L. 1225-9 CT](#)).

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération et l'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur ne peut pas proposer un autre emploi, il doit faire connaître par écrit à la salariée et au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé de maternité et, éventuellement, durant la période complémentaire d'un mois qui suit la fin de ce congé ([art. L. 1225-10 CT](#)).

Pendant la suspension de son contrat de travail, la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée :

- d'une allocation journalière versée par la Sécurité sociale ([art. L. 333-1 CSS](#)) ;
- d'un complément à la charge de l'employeur ([art. L. 1226-1 CT](#)).