Nargis.fr
Published on *Mairie de Nargis* (http://www.mairie-nargis.com)

Déclaration de naissance

Travail de nuit du salarié

Mis à jour le 11 janvier 2017 par « direction de l'information légale et administrative »

Le travail de nuit d'un salarié doit respecter certaines conditions. Le salarié concerné bénéficie de garanties particulières afin de préserver sa santé. Tout dépend si l'entreprise du salarié relève ou non d'une convention collective ou accord collectif d'entreprise ou une convention ou accord de branche.

¤ **SITUATION 1 :** CONVENTION COLLECTIVE OU ACCORD COLLECTIF OU DE BRANCHE

Périodes de travail concernées

Période définie par la convention collective

La convention collective définit la période de travail de nuit.

Dans tous les cas :

- tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 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 se termine au plus tard à 7 heures.

Cas de certains secteurs spécifiques

Dans certains secteurs spécifiques (activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, radio, télévision, production et exploitation cinématographiques, spectacles vivants, discothèques), la période de travail de nuit est d'au moins 7 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures.

Dans les établissements de vente au détail situés dans les zones touristiques internationales (ZTI) , la période de travail de nuit, si elle débute après 22 heures, est d'au moins 7 heures consécutives comprenant l'intervalle **entre minuit et 7 heures**.

Durée du travail de nuit

Durée quotidienne

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

Cette durée maximale peut faire l'objet d'une dérogation par accord d'entreprise ou d'établissement, convention ou accord collectif de branche.

Durée hebdomadaire

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

Un accord d'entreprise ou d'établissement, une convention ou un accord de branche peuvent porter cette durée maximale hebdomadaire à **44 heures** sur 12 semaines consécutives, si l'activité du secteur le justifie.

Repos quotidien obligatoire

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

Pour autant, l'employeur peut, sous sa seule responsabilité et en informant l'inspecteur du travail, déroger à la période minimale de 11 heures de repos quotidien par salarié en cas de travaux urgents (par exemple, pour réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments).

Salariés concernés

Un salarié est considéré comme travailleur de nuit s'il accomplit :

- au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit ;
- ou 270 heures de travail de nuit pendant une période 12 mois consécutifs (à défaut de précisions dans la convention) ;
-

ou une autre durée minimum fixée par une convention ou un accord collectif de travail.

Image not found
http://www.mairie-nargis.com/sites/all/modules/custom/ads_servicepublic/img/savoir.jpg
A savoir

À savoir : sauf dérogation, le travail de nuit des jeunes de moins de 18 ans (particuliers) est interdit. Les salariées enceintes (particuliers) peuvent demander à ne pas travailler la nuit.

Conditions

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

Champ de la négociation collective

Le travail de nuit peut être mis en place par un accord d'entreprise ou d'établissement, une convention ou un accord collectif de branche. Un accord ou une convention est également nécessaire pour l'étendre à de nouvelles catégories de salariés.

Cette convention ou accord collectif doit préciser :

- les justifications du recours au travail de nuit ;
- la définition de la période de travail de nuit ;
- la contrepartie sous forme de repos compensateur et, éventuellement, de compensation salariale ;
- les mesures pour améliorer les conditions de travail des salariés ;
- les mesures pour faciliter l'articulation du travail de nuit avec la vie personnelle des salariés et avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales (par exemple

concernant les moyens de transport) ;

- les mesures pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, notamment par l'accès à la formation ;
- l'organisation des temps de pause.

Droits du salarié

Refus du travail de nuit

Le salarié peut refuser le travail de nuit s'il est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses (garde d'enfants, prise en charge d'une personne dépendante...). Dans ce cas, son refus ne peut pas constituer une faute ou un motif de licenciement et le salarié peut demander à travailler sur un poste de jour.

Contrepartie au travail de nuit

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 sous forme de compensation salariale.

Surveillance médicale

Le travailleur de nuit bénéficie d'une visite d'information et de prévention (particuliers). Cette visite est réalisée par un professionnel de santé (médecin de travail, infirmier etc.) préalablement à son affectation sur le poste.

Dans le cadre du suivi des travailleurs de nuit, le médecin du travail peut prescrire, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires, qui sont à la charge de l'employeur.

Passage à un poste de jour

Le salarié souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement (ou, à défaut, dans la même entreprise) est prioritaire pour l'attribution d'un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

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

Les salariées enceintes bénéficient d'une protection spécifique (particuliers) visant à les affecter sur un poste de jour pendant leur grossesse et jusqu'à la fin du congé maternité.

¤ **SITUATION 2 :** AUTRE CAS

Périodes de travail concernées

Période légale

Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 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 se termine au plus tard à 7 heures.

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, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise (à défaut, les délégués du personnel), s'ils existent.

Cas de certains secteurs spécifiques

Dans certains secteurs spécifiques (activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, radio, télévision, production et exploitation cinématographiques, spectacles vivants, discothèques), la période de travail de nuit est d'au moins 7 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures.

Dans les établissements de vente au détail situés dans les zones touristiques internationales (ZTI), la période de travail de nuit, si elle débute après 22 heures, est d'au moins 7 heures consécutives comprenant l'intervalle **entre minuit et 7 heures**.

Durée du travail de nuit

Durée quotidienne

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

En cas de circonstances exceptionnelles, l'inspecteur du travail peut autoriser le dépassement de 8 heures consécutives après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Durée hebdomadaire

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

Un décret peut fixer la liste des secteurs pour lesquels la durée maximale hebdomadaire de travail est fixée entre 40 et 44 heures.

Repos quotidien obligatoire

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

Pour autant, l'employeur peut, sous sa seule responsabilité et en informant l'inspecteur du travail, déroger à la période minimale de 11 heures de repos quotidien par salarié en cas de travaux urgents (par exemple, pour réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments).

Salariés concernés

Un salarié est considéré comme travailleur de nuit s'il accomplit :

- au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit ;
- ou une autre durée minimum fixée par une convention ou un accord collectif de travail.

Image not found
http://www.mairie-nargis.com/sites/all/modules/custom/ads_servicepublic/img/savoir.jpg
A savoir

À savoir : sauf dérogation, le travail de nuit des jeunes de moins de 18 ans (particuliers) est interdit. Les salariées enceintes (particuliers) peuvent demander à ne pas travailler la nuit.

Conditions

Recours exceptionnel 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 ;

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

Mise en place

Les travailleurs peuvent être affectés à des postes de nuit sur autorisation de l'inspecteur du travail. De son côté, l?employeur doit avoir engagé des négociations en vue de la conclusion d'un tel accord. L'inspecteur du travail vérifie les contreparties qui sont accordées aux salariés notamment au regard :

- du nombre de repos compensateur ;
- de la compensation salariale accordée ;
- et de l'existence de temps de pause.

Droits du salarié

Refus du travail de nuit

Le salarié peut refuser le travail de nuit s'il est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses (garde d'enfants, prise en charge d'une personne dépendante...). Dans ce cas, son refus ne peut pas constituer une faute ou un motif de licenciement et le salarié peut demander à travailler sur un poste de jour.

Contrepartie au travail de nuit

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 sous forme de compensation salariale.

Surveillance médicale

Le travailleur de nuit bénéficie d'une visite d'information et de prévention (particuliers). Cette visite est réalisée par un professionnel de santé (médecin de travail, infirmier etc.) préalablement à son affectation sur le poste.

Dans le cadre du suivi des travailleurs de nuit, le médecin du travail peut prescrire, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires, qui sont à la charge de l'employeur.

Passage à un poste de jour

Le salarié souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement (ou, à défaut, dans la même entreprise), est prioritaire pour l'attribution d'un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

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

Les salariées enceintes bénéficient d'une protection spécifique (particuliers) visant à les affecter sur un poste de jour pendant leur grossesse et jusqu'à la fin du congé maternité.

En cas de contestation

Un recours hiérarchique (particuliers) peut être formé à l'encontre de la décision de l'inspecteur du travail qui a autorisé le travail de nuit au sein de l'entreprise. Ce recours doit être porté devant le directeur régional de la Direccte dans un délai d'un mois suivant la date à laquelle les intéressés ont reçu notification de la décision relative au travail de nuit.

Voir aussi...

- **Travail de nuit d'un jeune de moins de 18 ans (particuliers)**
- **Comité d'entreprise (CE) (particuliers)**
- **Délégué du personnel (DP) (particuliers)**
- **Litige avec l'administration : recours administratif gracieux ou hiérarchique (particuliers)**

Références

- Code du travail : articles L3122-1 à L3122-14

- Code du travail : articles L3122-15 à L3122-19
- Code du travail : articles L3122-20 à L3122-24
- Code du travail : articles R3122-1 à R3122-6
- Code du travail : articles R3122-7 à R3122-8
- Code du travail : articles R3122-9 à R3122-10
- Décret n°2014-1290 du 23 octobre 2014 relatif aux exceptions à l'application du délai de 2 mois de naissance des décisions implicites d'acceptation (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

Mairie
de Nargis

1, rue de la Mairie
45210 Nargis
02 38 26 03 04 accueil@mairie-nargis.fr

Source URL: http://www.mairie-nargis.com/vie-pratique/demarches-administratives/declaration-de-naissance?publication=F2212