

Travail de nuit : que prévoit la réglementation ?

Travailler en horaires atypiques, et notamment la nuit, n'est pas anodin pour la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés. En effet, le travail de nuit peut provoquer, entre autres, une somnolence, une baisse de vigilance, des troubles de la concentration et de la mémorisation. Il peut en outre être à l'origine d'accidents du travail, notamment d'accidents de trajet (domicile-travail).

MALGRÉ LES RISQUES pour la santé des travailleurs, les mutations sociétales et économiques ont conduit au développement de la pratique du travail de nuit. C'est dans ce contexte que la réglementation mais également la jurisprudence se sont progressivement développées, pour encadrer le travail de nuit. En effet, pour la Cour de cassation, le travail de nuit ne peut pas être un mode d'organisation normal au sein d'une entreprise¹.

Définition du travail de nuit ²

Avant de détailler les grands principes applicables en la matière, il convient avant tout de définir les notions de « travail de nuit » et de « travailleur de nuit ». Conformément aux dispositions de l'article L. 3122-2 du Code du travail, le travail de nuit correspond à un travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives, comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures, commençant au plus tôt à 21 heures et s'achevant au plus tard à 7 heures. Ces dispositions sont d'ordre public, ce qui signifie qu'en cas d'accord d'entreprise ou d'établissement, ou bien de convention ou d'accord de branche sur la mise en place du travail de nuit, elles constituent un « socle » minimal à respecter, pour répondre aux critères réglementaires permettant d'être qualifié de travail de nuit.

Il convient de noter que pour certaines activités³, notamment de production rédactionnelle et industrielle de presse, ou encore de radio, des dispositions spécifiques sont prévues, selon lesquelles tout travail accompli entre minuit et 7 heures est considéré comme du travail de nuit.

À défaut d'accord collectif, la réglementation définit le travail de nuit comme tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures.

Par conséquent :

- un accord peut par exemple retenir comme période de travail de nuit la période de 21h30 à 6h30 ou bien de 22h à 7h. Les dispositions d'ordre public sont alors respectées ;
- en l'absence d'accord, toute heure travaillée entre 21h et 6h est à considérer comme du travail de nuit.

Définition du travailleur de nuit

Pour être qualifié de « travailleur de nuit », le sala-

rié doit justifier d'une certaine fréquence de travail de nuit.

Ainsi, conformément aux dispositions du Code du travail, est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui accomplit⁴ :

- soit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ;
- soit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit fixé par convention ou accord collectif de travail étendu ;
- ou bien, à défaut de stipulation conventionnelle, 270 heures sur une période de référence de 12 mois consécutifs.

Les salariés qui ne remplissent pas ces conditions ne peuvent donc pas être considérés comme des travailleurs de nuit et bénéficier des dispositifs notamment de compensation qui leur sont réservés. Toutefois, de nombreuses conventions collectives prévoient des dispositions spécifiques pour les salariés travaillant exceptionnellement la nuit.

L'intégralité de ces dispositions relatives au travail de nuit s'applique à tous les secteurs et à tous les salariés et stagiaires majeurs⁵,

Dispositions spécifiques applicables aux jeunes travailleurs

En effet, le travail de nuit est en principe interdit pour les jeunes de moins de 18 ans. À cet égard, des dispositions spécifiques sont prévues pour les salariés, stagiaires et apprentis de moins de 18 ans⁶. Pour ces derniers, le travail de nuit correspond alors à celui effectué :

- entre 20 heures et 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans ;
- entre 22 heures et 6 heures pour ceux dont l'âge est compris entre 16 ans et moins de 18 ans.

Des dérogations à cette interdiction peuvent cependant être accordées par l'agent de contrôle de l'inspection du travail pour certains secteurs (boulangerie, pâtisserie, hôtellerie-restauration, spectacles, notamment) ou, en cas d'extrême urgence, si des travailleurs adultes ne sont pas disponibles pour prévenir des accidents imminents ou réparer les conséquences des accidents survenus. Une période équivalente de repos compensateur doit alors leur être accordée dans un délai de trois semaines⁷.

■ Jennifer Schettle, responsable du pôle information juridique, INRS

Mise en place du travail de nuit

Caractère exceptionnel du travail de nuit

Le recours au travail de nuit doit, en tout état de cause, être exceptionnel, 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.

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 s'avère indispensable à son fonctionnement.

À cet égard, la Cour de cassation a considéré que l'ouverture de nuit d'un commerce de parfumeur sur les Champs-Élysées à Paris causait un trouble manifestement illicite. Le travail de nuit n'est pas inhérent à l'activité normale d'une entreprise de ce type. Les arguments avancés par la société, et notamment le fait que les difficultés de livraison justifiaient que le magasin soit ouvert à la clientèle la nuit, ainsi que les impératifs commerciaux et touristiques du magasin, n'étaient pas recevables pour la Cour de cassation⁸. À l'inverse, pour les magistrats, le recours au travail de nuit est justifié dans le cadre de la permanence d'accueil d'urgence humanitaire de la Croix-Rouge, sur le site d'un aéroport, qui consiste en une « prise en charge continue des usagers »⁹.

Mise en place par accord collectif

Concrètement, le travail de nuit peut être mis en place par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement¹⁰. Celui-ci doit alors prévoir les limites horaires de la période de nuit, les contreparties (repos compensateur, compensation salariale), l'organisation des temps de pause, ainsi que diverses mesures relatives à l'articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle du travailleur de nuit.

Les différentes garanties applicables aux travailleurs de nuit sont d'ordre public et devront donc être reprises dans l'accord.

À défaut d'accord, et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement et loyalement des négociations en vue de la conclusion d'un tel accord, l'employeur peut affecter des travailleurs sur des postes de nuit, après avoir obtenu l'autorisation de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, lequel aura notamment vérifié les contreparties qui leur sont accordées (repos ou compensation salariale) et l'existence de temps de pause¹¹.

Il convient de noter qu'avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit, l'employeur doit informer et consulter les représentants du personnel (CHSCT/CSE), ainsi que le médecin du travail¹².

Retour sur un poste de jour

Dans certains cas particuliers, les salariés peuvent refuser d'être affectés à un poste de nuit, sans que ce refus puisse justifier une faute ou un motif de licenciement. C'est notamment le cas lorsque le salarié a des obligations familiales impérieuses, résultant notamment de la garde d'un enfant ou de la prise

en charge d'une personne dépendante¹³.

De même, un travailleur de nuit qui souhaite reprendre un poste de jour, ou à l'inverse un salarié de jour qui souhaite reprendre un poste de nuit dans la même entreprise, doit être prioritaire pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit alors porter à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants¹⁴.

Enfin, lorsque son état de santé constaté par le médecin du travail l'exige, le travailleur de nuit doit être affecté 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 pas prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste correspondant à sa qualification et comparable à son emploi précédent, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé¹⁵.

Prise en compte du travail de nuit dans le cadre de la démarche générale de prévention

L'employeur a une obligation de sécurité de résultat à l'égard de ses salariés, qui lui impose de prendre toutes les mesures de prévention, pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale. Ces mesures comprennent notamment, la mise en place d'une organisation de travail et de moyens adaptés, ainsi que des actions d'information et de formation.

En conséquence, à défaut de pouvoir organiser le travail en horaire « normal » (de jour et fixe), l'employeur doit, au regard de l'évaluation des risques professionnels réalisée sur les postes concernés, mettre en place les mesures de prévention adaptées à des horaires atypiques.

Plusieurs mesures permettent de limiter les effets négatifs sur la santé des travailleurs de nuit. Il est par exemple recommandé :

- d'ajuster la longueur du poste de nuit en fonction de la difficulté des tâches (charge physique, mentale...) et de leurs conditions d'exécution (ambiance physique, environnementale du travail) ;
- d'insérer des pauses appropriées pendant le poste afin d'améliorer les conditions de récupération et la vigilance ;
- d'être attentif à l'exposition à la lumière avant et/ou au début de chaque poste afin de faciliter l'adaptation au travail de nuit.

Il est important d'associer les salariés concernés aux discussions sur les modalités de répartition des horaires, notamment sur les rythmes de rotation, l'amplitude des journées et le temps de récupération, ainsi que les horaires de prise de poste. Il est en effet essentiel pour l'employeur de s'assurer de l'acceptation par le salarié des horaires de nuit et de tenir compte de la tolérance de ces rythmes par l'entourage familial.

>>>

Grossesse et maternité¹⁶

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit, peut demander à être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Elle doit par ailleurs être 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. Le changement temporaire d'affectation sur un poste de jour ne doit entraîner aucune diminution de sa rémunération.

Suivi de l'état de santé des salariés¹⁷

Le suivi de l'état de santé des travailleurs de nuit 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.

À cet égard, depuis le 1^{er} janvier 2017, les travailleurs de nuit bénéficient d'une visite d'information et de prévention (VIP) réalisée préalablement à leur affectation sur le poste, soit par le médecin du travail soit, sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier. À l'issue de la visite, le salarié bénéficie de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole écrit élaboré par le médecin du travail, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans¹⁸.

Le médecin du travail peut par ailleurs, prescrire, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires, qui sont à la charge de l'employeur.

Outre ce suivi médical effectué par un membre de l'équipe pluridisciplinaire, le médecin du travail doit procéder à l'étude des conditions de travail et du poste de travail de nuit. Il doit analyser ensuite pour chaque travailleur de nuit le contenu du poste et ses contraintes. À partir des éléments ainsi recueillis, il conseille l'employeur sur les meilleures modalités d'organisation du travail de nuit en fonction du type d'activité des travailleurs¹⁹.

Le médecin du travail doit par ailleurs informer les travailleurs de nuit, en particulier les femmes enceintes et les travailleurs vieillissants, des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé, en tenant compte de la spécificité des horaires, fixes ou alternés, et les conseiller sur les précautions éventuelles à prendre²⁰. Enfin, il convient de noter que le médecin du travail

doit être informé par l'employeur de toute absence, pour cause de maladie, des travailleurs de nuit²¹.

Prise en compte du travail de nuit dans le cadre du dispositif « pénibilité »

Le travail de nuit fait partie des facteurs de risques professionnels (dits de « pénibilité ») visés par le Code du travail²². Chaque employeur doit à cet égard déclarer l'exposition des travailleurs, au-delà des seuils fixés par l'article D. 4161-2 du Code du travail, en cohérence avec l'évaluation des risques, au regard de ses conditions habituelles de travail, appréciées, en moyenne, sur l'année. En matière de travail de nuit, sont éligibles au dispositif pénibilité, les salariés ayant effectué une heure de travail entre minuit et cinq heures, au moins 120 nuits par an.

Pour établir sa déclaration, l'employeur peut utiliser les postes, métiers ou situations de travail définis par un accord collectif de branche étendu ou, à défaut, par un référentiel professionnel de branche homologué. Lorsqu'ils existent, ces documents d'aide à l'employeur déterminent l'exposition des travailleurs aux facteurs de pénibilité en tenant compte des mesures de protection collective et individuelle. Même si l'employeur constate que les salariés de son entreprise ne dépassent pas les seuils réglementaires de « pénibilité », son obligation générale de sécurité vis-à-vis d'eux demeure. Il reste notamment tenu d'évaluer les risques professionnels, de retranscrire les résultats de son évaluation dans le document unique et de prendre les mesures nécessaires pour les prévenir et garantir ainsi la santé et la sécurité des salariés. ■

1. Cass. Soc., 24 sept. 2014, n° 13-24851.

2. Depuis la loi du 8 août 2016, il convient désormais de distinguer :
 • les dispositions d'ordre public, c'est-à-dire celles pour lesquelles il n'est pas possible de déroger ;
 • les dispositions conventionnelles c'est-à-dire, les règles qui pourront être fixées par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut une convention ou un accord de branche ;
 • les dispositions dites « supplétives » qui s'appliquent en cas d'absence de convention ou d'accord collectif fixant ces règles.
 Les dispositions relatives au travail de nuit sont réparties selon ce modèle et sont régies par les articles L. 3122-1 et suivants du Code du travail.

3. Art. L. 3122-3 du Code du travail.

4. Art. L. 3122-5 du Code du travail.

5. Art. L. 124-14 du Code de l'éducation.

6. Art. L. 3161-1 du Code du travail. Au sens du Code du travail, les stagiaires mineurs sont assimilés aux jeunes salariés et sont donc protégés de la même manière.

7. Art. L. 3163-1 à L.3163-3 du Code du travail.

8. Cass. soc., 24 sept. 2014, n° 13-24851.

9. Cass. soc., 8 nov. 2017, n° 16-15584

10. Art. L. 3122-15 du Code du travail.

11. Art. L. 3122-21 du Code du travail.

12. Art. L. 3122-10 et L. 2312-8 du Code du travail.

13. Art. L. 3122-12 du Code du travail

14. Art. L. 3122-13 du Code du travail.

15. Art. L. 3122-14 du Code du travail.

16. Art. L. 1225-9 du Code du travail.

17. Art. R. 3122-11 à R.3122-15 du Code du travail.

18. Art. R. 4624-17 et R. 4624-18 du Code du travail.

19. Art. R. 3122-13 du Code du travail.

20. Art. R. 3122-21 du Code du travail.

21. Art. R. 3122-12 du Code du travail.

22. Art. L. 4161-1 et D. 4163-2 du Code du travail.

En savoir plus



■ Voir le dossier web INRS « Travail de nuit et travail posté »

À consulter sur www.inrs.fr