



LE TRAVAIL DE NUIT + loi macron

Fiche pratique publié le **30/05/2017**, vu **4232 fois**, Auteur : [DADI - Avocat](#)

la réglementation du travail de nuit après la loi macron

Le travail de nuit d'un salarié s'effectue dans le respect des conditions prévues par la loi. Le salarié travaillant de nuit bénéficie de garanties visant à limiter l'impact du travail de nuit sur sa santé.

La période légale du travail de nuit est fixée entre 21 heures et 6 heures.

Cependant, cette période légale du travail de nuit peut être remplacée par une autre période, de 9 heures consécutives. Prévues par convention ou accord, elle doit être comprise entre 21 heures et 7 heures, incluant nécessairement l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures.

À défaut d'accord, cette autre période peut être autorisée par l'inspecteur du travail.

Dérogation

Dans certains secteurs spécifiques (activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, radio, télévision, production et exploitation cinématographiques, spectacles vivants et discothèque), la période de travail de nuit est fixée entre 24 heures et 7 heures.

Une autre période de travail de nuit peut être prévue pour ces secteurs, par convention ou accord. Elle doit comporter l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures.

Salariés concernés

Le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors qu'il accomplit :

Soit, au moins 2 fois par semaine et selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période de travail de nuit prévue,

Soit 270 heures de travail de nuit pendant une période 12 mois consécutifs, à moins qu'une convention ou accord collectif de travail étendu prévoit une autre période de référence et un nombre minimal d'heures de travail de nuit différent.

À savoir : sauf dérogation, le travail de nuit des jeunes de moins de 18 ans est interdit. Les salariées enceintes sont autorisées à ne pas travailler de nuit.

Conditions:

Principe: 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 par convention ou accord :

Le recours au travail de nuit suppose la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Ce texte doit :

- contenir les justifications du recours au travail de nuit,
 - prévoir des contreparties, obligatoirement sous forme de repos compensateur et, éventuellement, sous forme de compensation salariale,
 - prévoir l'organisation des temps de pause,
 - prévoir des mesures destinées à améliorer les conditions de travail, à faciliter l'articulation de l'activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales (notamment en ce qui concerne les moyens de transport) et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (notamment par l'accès à la formation).
- À défaut de convention ou d'accord, l'inspecteur de travail peut autoriser le travail de nuit d'un salarié, sous conditions.

Droit au refus du salarié du travail de nuit

Le salarié peut refuser de travailler de nuit s'il établit que le travail de nuit est incompatible avec ses obligations familiales (telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante). Dans ce cas, son refus ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

Durée du travail de nuit :

Durée quotidienne

La durée quotidienne de travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures consécutives.

Il peut être dérogé à cette durée maximale par convention ou accord collectif de branche étendu ou après autorisation de l'inspecteur du travail.

Durée hebdomadaire

Cette durée de travail de nuit, calculée sur la base d'une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures par semaine.

Une convention ou un accord peut porter cette limite à 44 heures, si les caractéristiques propres à l'activité du secteur le justifient.

Repos quotidien obligatoire

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos quotidien de 11 heures pris obligatoirement après la période travaillée.

Droits du salarié

Contrepartie au travail de nuit

Le travailleur de nuit doit bénéficier d'une contrepartie en repos. Il peut bénéficier d'une compensation financière si des dispositions conventionnelles le prévoient ou que l'employeur l'accepte.

La contrepartie est prévue par la convention ou l'accord applicable dans l'entreprise. À défaut d'accord, elle est fixée par l'employeur, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Surveillance médicale

Le travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale renforcée, qui permet au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour sa santé et sa sécurité.

Cette surveillance débute avant l'affectation du salarié sur un poste de nuit et se poursuit à intervalles réguliers, au maximum tous les 6 mois.

Le salarié ne peut être affecté à un poste de nuit que s'il a fait l'objet d'un examen préalable par le médecin du travail. La fiche d'aptitude doit attester que son état de santé est compatible avec une telle affectation.

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 doit l'informer des postes disponibles.

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 visant à les affecter sur un poste de jour pendant leur grossesse et jusqu'à la fin du congé maternité.

Code du travail : Articles L3122-29 à L3122-45, L3163-1 à L3163-3, L3164-1, R3122-8 à R3122-22

L'apport de la loi Macron:

Le travail de nuit concerne les ZTI, très touristiques, donc ouvertes très tard et/ou très tôt. Le début de la période de nuit peut être reporté jusqu'à minuit (contre 21 heures jusqu'à présent). Lorsqu'elle est fixée au-delà de 22 heures, la période de nuit s'achève à 7 heures (au lieu de 6 heures actuellement). L'employeur souhaitant employer des salariés entre 21 heures et minuit doit impérativement le formaliser par un accord collectif (d'entreprise, de branche, d'établissement).

Le travail de nuit se définit comme celui effectué entre 21 heures et 6 heures.

Est également considéré comme du travail de nuit celui :

- effectué dans la tranche horaire définie par un accord collectif d'entreprise applicable à l'entreprise mais comprenant en tout état de cause l'intervalle 24 heures - 5 heures du matin ;
- ou, à défaut d'accord, autorisé par l'inspecteur du travail, lorsque l'activité de l'entreprise le justifie, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe.