

Textes et références

Articles L. 213-1 à L. 213-11 et R. 213-1 à R. 231-10 du Code du travail

Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 (JO 10/05/01)

Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 (JO 19/01/05)

Loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 (JO 27/07/05)

Décret n° 2002-792 du 3 mai 2002 (JO 05/05/02)

Décret n° 2006-42 du 13 janvier 2006 (JO 14/01/06)

Travail de nuit

1	Distinction entre notion travail de nuit et notion de travailleur de nuit	5
1.1	Qu'est-ce que le travail de nuit ?.....	5
1.2	Comment définir un travailleur de nuit ?.....	6
2	Un recours encadré au travail de nuit	6
2.1	Mise en place du travail de nuit en présence d'un accord collectif.....	6
2.2	Mise en place du travail de nuit sans accord collectif.....	7
3	Un statut protecteur du travailleur de nuit	8
3.1	L'application de règles spécifiques en matière de durée du travail.....	8
3.1.1	Une durée maximale quotidienne limitée à 8 heures.....	8
3.1.2	Une durée maximale hebdomadaire sur 12 semaines limitée à 40 heures.....	9
3.2	Les contreparties au travail de nuit	9
3.2.1	Une contrepartie obligatoire sous forme de repos compensateur	9
3.2.2	Une contrepartie financière facultative et complémentaire au repos compensateur.....	10
4	Le travail de nuit des moins de 18 ans	11
4.1	Secteurs dérogatoires visés par le travail de nuit des mineurs.....	12
4.2	Mise en œuvre de la procédure de dérogation au travail de nuit des mineurs	12
4.3	Travail de nuit des mineurs et contreparties.....	13
4.4	Travail de nuit des mineurs et protection.....	13

Vos notes et remarques :

Bénéficiant d'un cadre juridique précis depuis l'entrée en vigueur de la **loi n° 2001-397 du 9 mai 2001** complétée par un **décret n° 2002-792 du 3 mai 2002**, la réglementation sur le travail de nuit a depuis fait l'objet de **modifications légales et de précisions jurisprudentielles importantes**.

Ceci est l'occasion de faire un tour d'horizon des règles applicables en la matière.

Pour ce faire, il est impératif de rappeler **en premier lieu** ce qu'est le cadre du travail de nuit et ce qui définit le travailleur de nuit, tout en évoquant les dispositions dérogatoires instaurées par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005.

En deuxième lieu, il faut avoir à l'esprit que la mise en place du travail de nuit obéit à des règles strictes.

En troisième lieu, les dispositions légales ayant prévu des contreparties au travail de nuit, il est intéressant de faire le point au regard de la jurisprudence récente de la Cour de cassation sur l'interprétation à faire des dispositions conventionnelles prévoyant une contrepartie financière.

Ces contreparties sont l'un des éléments du statut protecteur du travailleur de nuit.

Enfin, si le travail de nuit est en principe interdit pour les salariés mineurs, il existe quelques dérogations, notamment issues de la loi pour les services à la personne du 26 juillet 2005.

1 Distinction entre notion de travail de nuit et notion de travailleur de nuit

1.1 Qu'est-ce que le travail de nuit ?

Légalement, est considéré comme un travail de nuit, **tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures** (art. L. 213-1-1 C. tr.).

Une autre définition peut être prévue par des dispositions conventionnelles ou sur décision de l'employeur après autorisation de l'inspecteur du travail.

Ainsi, **conventionnellement** (accord collectif de branche étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement), **une autre période de 9 heures consécutives entre 21 heures et 7 heures** mais comprenant **obligatoirement l'intervalle entre 24 heures et 5 heures** peut être substituée à la période légale.

En l'absence de telles dispositions conventionnelles et si les caractéristiques de l'activité de l'entreprise le justifient, la plage horaire de 9 heures consécutives entre 21 heures et 7 heures peut être substituée à la période légale sur autorisation de l'inspection du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent. Il reste impératif que cette plage horaire comprenne l'intervalle entre 24 heures et 5 heures.

Vos notes et remarques :

Afin de tenir compte de leurs besoins spécifiques, **certains secteurs d'activités bénéficient de dérogations** à la législation sur le travail de nuit.

Ces dérogations sont issues de la loi de cohésion sociale n° 2005-32 du 18 janvier 2005 et visent notamment les **activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographique, de spectacles vivants et de discothèques.**

Dans ces secteurs, si la période de nuit est fixée entre **24 heures et 7 heures** (au lieu de la période comprise entre 21h et 6 heures en droit commun), une autre période de travail de nuit peut être fixée conventionnellement (accord collectif de branche étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement) dès lors qu'elle comprend l'intervalle entre 24 heures et 5 heures (art. L. 213-1-1 C. tr.).

Précisons que pour ces activités, les contreparties au travail de nuit sont aménagées par la loi du 18 janvier 2005 (cf. 3).

Cette définition du travail de nuit ne suppose pas nécessairement que tout salarié travaillant dans cet intervalle doit être considéré comme travailleur de nuit.

1.2 Comment définir un travailleur de nuit ?

La définition du travailleur de nuit répond à **deux situations alternatives**. Ainsi, doit être considéré comme travailleur de nuit celui qui :

- soit accomplit, **au moins 2 fois par semaine**, selon son horaire de travail habituel, **au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période définissant le travail de nuit** ;
- soit accomplit, **au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit**, c'est-à-dire dans l'intervalle constituant le travail de nuit. Le nombre minimal d'heures de travail de nuit et la période de référence sont fixés par convention ou accord collectif. **En l'absence de précisions conventionnelles**, ce nombre minimal est de **270 heures de travail accomplies sur une période de 12 mois consécutifs**.

Remarque :

En pratique, l'application du statut de travailleur de nuit à un salarié est connue au regard de la planification de ses horaires. Cependant, dans certains cas, il peut être nécessaire d'effectuer une régularisation en fin d'année au regard du nombre d'heures de travail de nuit effectuées dans le cadre de la période de référence.

Aussi, il est particulièrement important d'assurer un suivi rigoureux des horaires de nuit accomplis par chaque salarié afin d'en tirer les conséquences sur l'application ou non du statut de travailleur de nuit mais également pour identifier le volume des contreparties dues à chaque salarié.

2 Un recours encadré au travail de nuit

2.1 Mise en place du travail de nuit en présence d'un accord collectif

Le recours au travail de nuit doit être **exceptionnel** (art. L. 213-1 C. tr.). Il doit :

Vos notes et remarques :

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

Par ailleurs, la mise en place du travail de nuit ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est soumise à un **certain nombre de formalités préalables** :

- consultation des représentants du personnel ;
- consultation du médecin du travail ;
- affichage préalable de l'horaire sur les lieux de travail ;
- transmission de l'horaire à l'inspecteur du travail.

A ces formalités, il convient d'ajouter une condition : la présence **d'une convention ou d'un accord collectif** de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui est **par principe** nécessaire à la mise en place d'un travail structurel de nuit.

Outre la définition des types d'emplois susceptibles de faire l'objet d'un travail de nuit et l'indication des justifications du recours au travail de nuit, l'accord collectif doit prévoir d'autres points tels que les contreparties au travail de nuit, les mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit, etc.

2.2 Mise en place du travail de nuit sans accord collectif

A défaut de convention ou d'accord collectif, les travailleurs peuvent être affectés à des postes de nuit **après autorisation de l'inspecteur du travail** qui vérifiera les contreparties accordées et l'existence des temps de pause.

Cette autorisation ne peut être accordée que si l'employeur a engagé loyalement et sérieusement des négociations tendant à la conclusion d'un accord sur le travail de nuit et a consulté les représentants du personnel ou, en l'absence de ceux-ci, a informé le personnel (art. L. 213-4 C. tr.).

La demande d'autorisation de l'employeur doit justifier de façon circonstanciée les contraintes propres à la nature de l'activité ou au fonctionnement de l'entreprise qui rendent nécessaire le travail de nuit eu égard aux exigences de continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale (art R. 213-5 C. tr.).

D'un point de vue pratique, cette demande doit être accompagnée :

- des éléments permettant de vérifier le caractère loyal et sérieux de l'engagement préalable de négociations dans les 12 mois précédant cette demande, l'existence de contreparties et de temps de pause, la prise en compte des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ;
- l'avis du CE ou à défaut des DP s'ils existent ;
- en l'absence de représentants du personnel, d'un document attestant l'information préalable des salariés.

L'inspecteur du travail dispose alors d'un délai de 30 jours pour faire connaître sa décision à l'employeur et, s'il y a lieu, aux représentants du personnel (art. R. 213-5 C. tr.).

Vos notes et remarques :

Outre ces conditions de mise en place du travail de nuit à respecter, le recours à celui-ci aboutissant à la qualification de travailleur de nuit engendre l'obligation pour l'employeur de veiller à l'application à ce dernier d'un statut protecteur.

3 Un statut protecteur du travailleur de nuit

Les travailleurs de nuit sont soumis à des **règles protectrices en matière de durée du travail** et bénéficient de **contreparties au travail de nuit**.

De plus, dans le but de protéger le salarié, des dispositions régissent le **changement de poste**, qu'il soit demandé par le salarié ou par l'employeur. Ainsi, plusieurs dispositions organisent le passage ou le retour du travailleur de nuit à un poste de jour, ou inversement, en prévoyant un droit de priorité au salarié demandeur (art. L. 213-4-1 C. tr.). Toutefois, en cas de changement initié par l'employeur, seuls les salariés dont l'état de santé est compatible avec un poste de nuit peuvent être affectés à un poste de nuit.

Enfin, tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et, à intervalles réguliers d'une durée maximale de 6 mois par la suite, d'une **surveillance médicale particulière renforcée** (art. L. 213-5 et R. 213-6 C. tr.).

Les travailleurs de nuit bénéficient de cette surveillance médicale renforcée afin de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles pour leur santé et leur sécurité du travail de nuit, notamment du fait des modifications des rythmes chronobiologiques, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur leur vie sociale.

Il faut noter qu'en dehors de ces visites, un travailleur de nuit peut à tout moment bénéficier d'un examen médical à sa demande. En outre, le médecin du travail peut prescrire, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires à la charge de l'employeur.

3.1 L'application de règles spécifiques en matière de durée du travail

3.1.1 Une durée maximale quotidienne limitée à 8 heures

Par principe, un travailleur de nuit ne peut effectuer **quotidiennement** plus de 8 heures de travail consécutives (au lieu de 10 heures en droit commun) et doit bénéficier du repos quotidien de 11 heures à l'issue de sa période de travail.

Toutefois, il peut être **dérogé** à cette limite de 8 heures **dans des cas particuliers** prévus par l'article L. 213-3 al. 2 C. tr. :

- **par convention ou accord collectif de branche étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement** dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, pour des activités limitativement définies par l'article R. 213-2 C. tr. (activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail ou par l'éloignement entre 2 lieux du travail du salarié, activités de garde et de surveillance pour assurer la protection des biens et des personnes, activités nécessaires à la continuité du service ou de la production) ;
- **en cas de recours à des équipes de suppléance** dans les conditions prévues par l'article L. 212-5-1 C. tr. ;

Vos notes et remarques :

- **en cas de circonstances exceptionnelles**, sur autorisation de l'inspecteur du travail, donnée après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

En cas de recours à ces dérogations à la durée maximale quotidienne, des **périodes de repos** d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées dans ce cadre doivent être accordées aux salariés concernés. A titre exceptionnel, si le repos ne peut être octroyé, une contrepartie équivalente permettant d'assurer une protection appropriée au salarié concerné doit être prévue par accord collectif.

3.1.2 Une durée maximale hebdomadaire sur 12 semaines limitée à 40 heures

Par principe, un travailleur de nuit ne peut effectuer sur une période consécutive de 12 semaines plus de **40 heures** (au lieu de 44 heures en droit commun).

Par dérogation, une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter la durée maximale hebdomadaire de travail à **44 heures lorsque les caractéristiques propres de l'activité le justifient** (art. L. 213-3 C. tr.).

3.2 Les contreparties au travail de nuit

3.2.1 Une contrepartie obligatoire sous forme de repos compensateur

Par principe, les travailleurs de nuit doivent bénéficier de contreparties prévues par l'accord collectif au titre des périodes de nuit sous forme d'un **repos compensateur** auquel peuvent s'ajouter, le cas échéant, des compensations salariales (art. L. 213-4 C. tr.).

Ainsi, pour tous les salariés bénéficiant **du statut de travailleur de nuit, l'octroi d'un repos compensateur est toujours obligatoire**, les majorations de salaire ne pouvant s'y substituer.

Lorsque le travail de nuit est mis en place sur autorisation de l'inspecteur du travail, c'est à l'employeur qu'il incombe de fixer les modalités du repos compensateur. Sa demande d'autorisation doit alors être accompagnée des éléments permettant de vérifier l'octroi de cette contrepartie.

Par dérogation, pour les activités autorisées à bénéficier d'une période dérogatoire de travail de nuit (activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographique, de spectacles vivants et de discothèques, cf. 1.1), la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 a précisé que les contreparties ne sont pas obligatoirement données sous forme de repos compensateur dans le cas où la durée effective du travail de nuit est inférieure à la durée légale du travail (art. L. 213-4 al.3 C. tr.).

Vos notes et remarques :**Remarque**

Si dans les secteurs visés ci-dessus les contreparties ne sont pas obligatoirement données en repos compensateur, il s'agit d'une dérogation au principe visé à l'article L. 213-4 C. tr. selon lequel le salarié doit nécessairement bénéficier du repos compensateur ainsi que d'une éventuelle compensation salariale pouvant s'y ajouter mais en aucun cas s'y substituer.

3.2.2 Une contrepartie financière facultative et complémentaire au repos compensateur

Si la loi ne prévoit aucune obligation de majorer les heures de nuit, elle permet la **possibilité de prévoir, le cas échéant, une compensation salariale en complément de l'octroi du repos compensateur.**

La compensation financière au travail de nuit peut toutefois s'imposer à l'employeur **en vertu de dispositions conventionnelles, contractuelles, d'un engagement unilatéral ou d'un usage.**

Dans ces cas, il est possible que les majorations de salaire soient prévues pour des heures de nuit travaillées sur une période différente du régime légal.

La **source** de cette majoration de salaire est problématique lorsqu'elle est **conventionnelle**, notamment **lorsque les dispositions sont antérieures à l'entrée en vigueur de la loi du 9 mai 2001** et prévoient une majoration pour des heures de nuit différentes de celles caractérisées par la définition légale du travail de nuit (par exemple 22 heures - 5 heures au lieu de 21 heures - 6 heures prévu par la loi).

Après avoir affirmé que la loi s'appliquait immédiatement en raison de son caractère d'ordre public et que les compensations pécuniaires, plus favorables que la loi, devaient s'appliquer à l'ensemble de la période 21 heures - 6 heures (Cass. soc. 1^{er} octobre 2003 n° 01-45.812, 14 septembre 2005 n° 03-43.164 et 14 décembre 2005 n° 03-44.587), la Cour de cassation a opéré un **revirement** important par plusieurs arrêts rendus le **21 juin 2006** (Cass. soc. 21 juin 2006 n° 05-42.307 à 05-42.318, n° 05-42.073, n° 05-42.075, n° 05-42.083).

La chambre sociale revient au **principe d'interprétation stricte des dispositions conventionnelles**. Ainsi, dans le cas de dispositions conventionnelles prévoyant des majorations pour les heures accomplies entre 22 heures et 5 heures, la Haute Cour juge à présent que ces majorations sont applicables à la tranche prévue conventionnellement malgré l'entrée en vigueur de la loi du 9 mai 2001. La Cour de cassation affirme que le caractère d'ordre public ne s'attache pas aux compensations salariales.

Ce revirement a le mérite de **contribuer à la sécurité juridique des dispositions conventionnelles négociées antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 9 mai 2001** ayant accordé des compensations salariales pour une tranche horaire différente de la définition légale.

Remarque :

Il faut noter que ce revirement de jurisprudence pose **néanmoins une problématique.**

Vos notes et remarques :

Prenons par exemple l'hypothèse d'un accord collectif de branche sur le travail de nuit conclu avant la loi du 9 mai 2001 et prévoyant une compensation salariale pour les heures de nuit effectuées entre 22 heures et 5 heures. Il est applicable à une entreprise dans laquelle les salariés de nuit travaillent de 22 heures à 6 heures.

Jusqu'au 21 juin 2006, au regard de l'ancienne jurisprudence de la Cour de cassation, l'employeur devait majorer l'heure effectuée entre 5 heures et 6 heures. Depuis le revirement de jurisprudence du 21 juin 2006, l'employeur n'est plus tenu à l'application de cette majoration de salaire.

Dans les faits, l'employeur a bel et bien majoré la dernière heure de nuit (de 5h à 6h) avant le 21 juin 2006 faisant de la sorte une application plus favorable des dispositions conventionnelles. Dans une telle situation on peut se demander s'il n'existe pas un usage concernant la majoration de cette tranche horaire qu'il conviendrait alors de dénoncer. Dans le doute, il semblerait prudent de procéder à la dénonciation de celui-ci avant de cesser d'appliquer cette majoration.

En pratique, lorsqu'existent des dispositions conventionnelles prévoyant une compensation salariale, il conviendra de **distinguer trois situations** :

- les dispositions conventionnelles ne précisent pas pour quelle période de travail s'applique la majoration. Celle-ci doit donc être appliquée pour la période légale (21h-6h) à chaque travailleur de nuit concerné ;
- les dispositions conventionnelles prévoient une majoration de salaire pour toute heure de nuit effectuée sur une tranche différente de la période légale. En application du principe d'interprétation stricte des dispositions conventionnelles, la majoration ne sera due que pour les heures de nuit effectuées sur la période de travail prévue conventionnellement ;
- les dispositions conventionnelles prévoient une majoration de salaire pour les heures de travail effectuées exceptionnellement de nuit (période fixée ou non conventionnellement). Selon la Cour de cassation, la majoration n'est pas due au travailleur de nuit, elle ne s'applique qu'aux salariés dont l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit et qui sont parfois amenés à accomplir des heures de nuit à titre exceptionnel (Cass. soc. 16 novembre 2005, n° 03-44.559).

4 Le travail de nuit des moins de 18 ans

Par principe, le travail de nuit est interdit pour les jeunes âgés de moins de 18 ans, qu'ils soient en contrat d'apprentissage (apprentis de moins de 18 ans) ou employés dans le cadre d'un contrat de droit commun (art. L. 213-7 C. tr.).

La plage horaire de nuit durant laquelle le travail est interdit varie selon l'âge :

- de 22 heures à 6 heures pour les jeunes âgés de 16 ans à moins de 18 ans ;
- de 20 heures à 6 heures pour les jeunes âgés de moins de 16 ans.

Des dérogations existaient pour autoriser le travail de nuit des jeunes de moins de 18 ans mais dans des cas bien précis (établissements commerciaux et du spectacle sur autorisation de l'inspecteur du travail, boulangerie, en cas d'extrême urgence dans des conditions précises visées à l'art. L. 213-10 C. tr.).

La loi pour les services à la personne du 26 juillet 2005 a modifié l'article L. 213-7 C. tr. pour accorder plus de dérogations.

Vos notes et remarques :**4.1 Secteurs dérogatoires concernés par le travail de nuit des mineurs**

Suite à la loi du 26 juillet 2005, le décret n° 2006-42 du 13 janvier 2006 (créant l'art. R.213-9 C. tr.) a précisé les secteurs où les caractéristiques particulières de l'activité permettent une demande de dérogation à l'inspecteur du travail pour le travail de nuit des mineurs :

- Boulangerie et pâtisserie : le travail de nuit peut être autorisé avant 6 heures et au plus tôt à partir de 4 heures pour permettre aux jeunes travailleurs et aux apprentis de moins de 18 ans de participer à un cycle complet de fabrication du pain ou de la pâtisserie. Seuls les établissements où toutes les phases de la fabrication de pain ou de pâtisseries ne sont pas assurées entre 6 h et 22 h peuvent bénéficier de cette dérogation ;
- Hôtellerie et restauration : le travail de nuit ne peut être autorisé que de 22 h à 23 h 30 ;
- Spectacles : le travail de nuit ne peut être autorisé que de 22 h à 24 h ;
- Courses hippiques (pour l'ensemble des activités liées à la monte et à la mène en course) : le travail de nuit ne peut être autorisé que de 22 h à 24 h et la dérogation ne peut être utilisée que 2 fois par semaine et 30 nuits par an au maximum.

En tout état de cause, il reste interdit de faire travailler les jeunes de moins de 18 ans entre 24 h et 4h du matin sauf en cas d'extrême urgence (art. L. 213-7 C. tr.)

4.2 Mise en œuvre de la procédure de dérogation au travail de nuit des mineurs

L'entreprise appartenant à l'un des secteurs visés et voulant faire travailler les jeunes de moins de 18 ans la nuit, doit adresser une demande de dérogation à l'inspecteur du travail qui vérifiera les caractéristiques particulières de l'activité et pourra accorder une dérogation pour une durée maximale d'un an (renouvelable).

A défaut de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, l'autorisation est réputée accordée.

Il faut noter que la loi permet à un employeur d'un des secteurs concernés de demander une dérogation sans pour autant en préciser le contenu.

Or, rappelons qu'en l'absence de disposition conventionnelle (cf. 2.2), les travailleurs majeurs peuvent être affectés à des postes de nuit **après autorisation de l'inspecteur du travail** suite à une demande de l'employeur précisant notamment les contreparties accordées et l'existence des temps de pause.

On peut s'interroger sur le point de savoir si la demande de dérogation pour les mineurs doit comprendre les mêmes éléments. En l'absence de précisions, une réponse affirmative semble la plus prudente.

Vos notes et remarques :**4.3 Travail de nuit des mineurs et contreparties**

Si la loi du 26 juillet 2005 prévoit les conditions dans lesquelles les jeunes de moins de 18 ans peuvent travailler la nuit, elle ne précise pas si ces derniers bénéficient des dispositions résultant de la loi sur le travail de nuit du 9 mai 2001 (contreparties en repos se cumulant, le cas échéant, avec des contreparties financières).

Dans la mesure où la loi du 26 juillet 2005 n'exclut pas les dispositions de la loi du 9 mai 2001, les salariés de moins de 18 ans devraient pouvoir bénéficier de celles-ci dès lors qu'ils ont bien la qualité de travailleur de nuit (cf. 1.2).

4.4 Travail de nuit des mineurs et protection

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers, d'une durée ne pouvant excéder six mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière afin de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles pour la santé et la sécurité du travail de nuit (art. art. L 213-5 C.tr.).

Bien que la loi du 26 juillet 2005 ne le prévoit pas expressément, ces dispositions sont également applicables aux jeunes de moins de 18 ans ayant le statut de travailleur de nuit.