

Le travail de nuit.

Dernière mise à jour le 20 octobre 2014. Source Ministère du travail

Le recours au travail de nuit est en principe exceptionnel. Il doit 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 sociale. C'est pourquoi il doit être mis en place sous certaines conditions. Le travail de nuit se situe entre 21 heures et 6 heures (ou dans la tranche horaire définie par un accord collectif applicable à l'entreprise). Pour être considéré comme travailleur de nuit, le salarié doit travailler avec une certaine régularité pendant ces périodes. Il bénéficie alors de différents droits et garanties : limitation de la durée du travail, repos obligatoire, compensations, accès prioritaire au travail de jour, surveillance médicale particulière, prise en compte des obligations familiales.

Tout salarié, homme ou femme, peut travailler la nuit. Seule exception : les jeunes de moins de 18 ans pour lesquels le travail de nuit est, en principe, interdit. A noter que des mesures particulières de protection s'appliquent à la femme enceinte travaillant de nuit et que certains salariés du secteur des transports relèvent de dispositions particulières.

Le travailleur de nuit :

Quelle définition :

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié - homme ou femme - qui accomplit, pendant la période de nuit (21 h - 6 h ou période fixée par accord) :

Soit, selon son horaire de travail habituel, au minimum trois heures dans la période de nuit, à raison de deux fois par semaine au moins ;

Soit, un nombre minimal d'heures de travail pendant une « période de référence ». Ce nombre minimal d'heures de travail de nuit et la période de référence sont fixés par accord collectif étendu. À défaut d'accord, le nombre minimal est de 270 heures accomplies pendant une période de 12 mois consécutifs.

Une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période « 21 heures / 6 heures », par une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Le travail de nuit présente un certain nombre de spécificités, notamment en termes de conditions d'organisation et de garanties pour le travailleur de nuit.

Dans certains secteurs d'activité (production presse, radio, télévision, production et exploitation cinématographique, spectacles vivants, discothèque), la période de travail de nuit est fixée entre 24 heures et 7 heures. Une autre période de travail de nuit peut être

fixée par une convention ou un accord collectif de branche étendu, un accord d'entreprise ou d'établissement, à condition de comprendre l'intervalle 24 heures/5 heures.

Quelles sont les durées maximales du travail de nuit :

La durée quotidienne du travail d'un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures consécutives.

Néanmoins, il peut être dérogé à cette durée maximale, dans la limite de 12 heures :

Par une convention ou un accord collectif de branche étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, qui peut prévoir une dérogation à la durée maximale de 8 heures pour les salariés exerçant les activités énumérées à l'article R. 3122-9 du Code du travail ;

Lorsqu'il est fait application des dispositions des articles L. 3132-16 et suivants du code du travail relatifs aux équipes de suppléance ;

En cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve d'une autorisation de l'inspecteur du travail, donnée après consultation des représentants du personnel. Les salariés doivent bénéficier, dans les plus brefs délais, d'un repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées en application de la dérogation.

Les circonstances visées sont définies comme étant étrangères à l'employeur, anormales ou imprévisibles ou encore, dues à des événements exceptionnels dont les conséquences ne pouvaient être évitées (intempéries...).

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures. Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter cette limite à 44 heures, lorsque les caractéristiques propres à l'activité du secteur le justifient.

À défaut de convention ou d'accord de branche étendu, un décret peut fixer la liste des secteurs pour lesquels cette durée est fixée entre 40 et 44 heures.

Tout travail entre 20 h et 6 h est interdit pour les enfants et les adolescents de moins de 16 ans et entre 22 h et 6 h pour les jeunes de moins de 18 ans, qu'ils soient salariés ou stagiaires. À titre exceptionnel, des dérogations peuvent néanmoins être accordées pour certains secteurs définis.

Le travail de nuit :

Dans quelles conditions :

Le recours au travail de nuit doit :

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.

Les éléments mentionnés ci-dessus ont été rappelés à plusieurs reprises par la Cour de cassation, en dernier lieu dans un arrêt du 24 septembre 2014. Comme le précise la Cour dans cet arrêt « [...] selon l'article L. 3122-32 du code du travail interprété à la lumière de la directive 93/104 du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend

en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale ; qu'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 oeuvre que lorsqu'il est indispensable à son fonctionnement ».

La mise en place du travail de nuit ou son extension à de nouvelles catégories de salariés doit être prévue par convention ou accord collectif de branche étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement. Cet accord doit contenir :

Les justifications du recours au travail de nuit ;

Les contreparties sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, de compensation salariale ;

Des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés et à favoriser l'articulation entre activité nocturne et exercice de responsabilités familiales et sociales (moyens de transport...) ;

Des dispositions propres à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation ;

L'organisation des temps de pause.

À défaut d'accord, l'entreprise peut demander l'autorisation à l'inspecteur du travail, à titre dérogatoire et sous certaines conditions, d'affecter des salariés sur des postes de nuit.

Quelles sont les contreparties et les garanties accordées aux travailleurs de nuit :

Les contreparties doivent être données sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, de compensation salariale. C'est la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise où le travail de nuit est organisé, qui prévoit les mesures, notamment financières, destinées à compenser les contraintes du travail de nuit.

Par ailleurs, les travailleurs de nuit bénéficient de certaines garanties :

Protection médicale particulière sous forme d'un examen par le médecin du travail préalable à l'affectation à un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant dépasser 6 mois ;

Possibilité d'être affecté temporairement ou définitivement sur un poste de jour si l'état de santé du travailleur de nuit - constaté par le médecin du travail - l'exige. Ce nouveau poste doit correspondre à sa qualification et être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ;

Protection contre le licenciement. L'employeur ne peut en effet prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude sauf s'il justifie par écrit :

Soit de l'impossibilité de proposer un poste de reclassement au salarié,

Soit du refus du salarié d'accepter ce changement de poste ;

Information, particulièrement des femmes enceintes et des travailleurs vieillissant, des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé.

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit, 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 du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération. Une femme salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant la nuit, doit, sur sa demande ou celle du médecin du travail, être affectée sur un poste de jour si le poste est incompatible avec son état. Le changement d'affectation ne doit pas conduire à une baisse de rémunération. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application de l'article L. 1225-9 du Code du travail (c'est-à-dire pendant une durée maximale d'un mois suivant le retour du congé postnatal), et la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération. La salariée bénéficie alors, pendant la suspension de son contrat de travail, d'une garantie de rémunération, composée de l'allocation journalière prévue à l'article L. 333-1 du Code de la sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article L. 1226-1 du Code du travail, à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté.

Quels sont les moyens d'action du médecin du travail :

S'agissant du travail de nuit et dans le cadre de sa mission de surveillance médicale des salariés, le médecin du travail dispose de moyens particuliers :

Information de toute absence pour cause de maladie des travailleurs de nuit ;

Analyse des éventuelles répercussions sur la santé des conditions du travail nocturne et rédaction d'un rapport annuel d'activité traitant du travail de nuit ;

Consultation avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Extrait de l'accord du 4 mai 2000 Modifié, relatif au travail de nuit dans l'entreprise de transport sanitaire.

Article 18.

Travail de nuit (créé par l'avenant 3 du 16 janvier 2008)

« L'utilité sociale et le rôle économique dévolus au transport sanitaire nécessitent des entreprises de transport sanitaire de pouvoir recourir au travail de nuit en tenant compte des spécificités d'exploitation, d'organisation et de décompte du temps des personnels ambulanciers des entreprises du secteur.

Tout travail entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures englobant en tout état de cause la période 24 heures/5 heures peut être substituée, par accord d'entreprise ou d'établissement, à la période ci-dessus mentionnée.

Conformément aux dispositions du code du travail, est travailleur de nuit tout personnel qui :

soit accompli au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie ci-dessus,

soit accompli au cours de l'année au moins 270 heures d'amplitude, durant la période nocturne telle que définie ci-dessus.

La durée quotidienne du travail effectuée par un personnel ambulancier travailleur de nuit peut excéder 8 heures en moyenne par période de 24 heures sur une période de 3 mois.

En contrepartie, les salariés concernés bénéficient de périodes équivalentes de repos compensateur attribuées dans les conditions prévues à l'article L.213.11 du code du travail et conformément aux règles d'attribution du repos compensateur de droit commun ou accolées au repos quotidien ou hebdomadaire immédiatement suivant.

Sous réserve d'être qualifiés de travailleurs de nuit au sens des dispositions ci-dessus, les personnels bénéficient des contreparties suivantes :

- pour les personnels ambulanciers dont le contrat de travail ou un avenant à celui-ci prévoit leur affectation exclusive à des services de nuit, les heures d'amplitude entre 22 heures et 5 heures ouvrent droit à un repos de 15 % ;

- pour les autres personnels ambulanciers, les heures d'amplitude entre 22 heures et 5 heures ouvrent droit à un repos de 5 %.

Sur demande du salarié, une partie de cette compensation peut être transformée en compensation pécuniaire, sans que cette transformation puisse avoir pour effet de réduire le temps de repos acquis à moins de 5 %.

Dès lors que le salarié concerné franchit le seuil des 270 heures d'amplitude visé ci-dessus, le droit à contrepartie lui est ouvert selon des modalités à définir (paiement sur demande du salarié et attribution des repos sur la base du régime du repos compensateur). L'entreprise doit mettre en place une information mensuelle des heures de nuit effectuées par le salarié permettant à ce dernier de demander le déclenchement des majorations et des repos compensateurs.

Sous réserve des règles particulières prévues par le présent article, les personnels concernés bénéficient de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires relatives au travail de nuit dans les conditions qu'elles fixent.

De ce point de vue, les entreprises devront porter une attention particulière à l'organisation des horaires des travailleurs de nuit afin de leur faciliter l'exercice de leur vie professionnelle nocturne en tenant compte de leurs obligations familiales et sociales. La considération du sexe ne pourra être retenue par l'entreprise pour embaucher ou ne pas embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit.

Ce principe s'applique également en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification et de promotion professionnelle.

Il est également rappelé que le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Au cours de leur permanence de nuit, lorsque leur temps de travail aura atteint 6 heures, les travailleurs de nuit devront disposer d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes.

Compte tenu des exigences de sécurité liées à la nature de leurs missions, cette pause pourra être interrompue en cas de demande d'intervention pendant cette période.

Dans cette hypothèse, les personnels concernés devront pouvoir bénéficier du temps de pause manquant avant la fin de leur permanence de nuit.

S'il est constaté qu'un salarié n'a pas pu bénéficier de la totalité de sa pause au cours de son service de permanence en raison d'une ou plusieurs interruptions, l'entreprise doit fixer les conditions dans lesquelles le reliquat doit être pris.

Observations de la Commission de suivi :

Afin de mettre l'Accord-cadre du 4 mai 2000 en conformité avec la réglementation, les partenaires sociaux du transport sanitaire ont tenu à préciser les conditions dans lesquelles il est possible de recourir au travail de nuit.

Définition du travail de nuit :

Tout travail effectué entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit. Par dérogation, il est possible de fixer par accord d'entreprise ou d'établissement toute autre période de 7 heures consécutives dans la tranche 21 h / 7 h, à la condition d'englober la tranche 24 heures / 5 heures qui doit obligatoirement être retenue comme période de nuit.

Définition du travailleur de nuit :

Est travailleur de nuit tout personnel qui :

soit accompli au moins deux fois par semaine selon son horaire habituel au minimum 3 heures d'amplitude dans la tranche déterminée pour le travail de nuit ;

soit accompli au cours de l'année au moins 270 heures d'amplitude pendant la tranche déterminée pour le travail de nuit.

De fait, dans le transport sanitaire, la règle des 270 heures d'amplitude est la seule applicable.

Les règles fixées pour le travail de nuit, et notamment les contreparties, ne s'appliquent qu'à une double condition cumulative :

le travail doit être effectué dans la période déterminée comme étant de nuit,

le salarié doit être considéré comme travaillant régulièrement de nuit du fait d'un nombre d'heures déterminé (soit régulières, soit sur l'année)

Durée maximale du travail de nuit :

La durée normale du travail pour un travailleur de nuit est fixée à 8 heures de temps de travail effectif.

La durée minimale des services de permanence (10 h d'amplitude) et l'organisation régulière de services de permanence de nuit (amplitude de 12 h) peuvent entraîner des dépassements de cette durée de 8 h.

La durée du travail d'un travailleur de nuit peut donc excéder 8 h en moyenne sur 3 mois sous réserve qu'en compensation des repos équivalents au dépassement soient accordés aux intéressés.

Lorsque la durée quotidienne de travail effectif effectuée par un travailleur de nuit excède huit heures en moyenne par période de 24 heures sur une période de trois mois, le salarié bénéficie d'un repos compensateur égal aux heures effectuées au-delà de cette limite de 8 heures de TTE.

Calcul de la durée moyenne de travail des travailleurs de nuit :

La durée moyenne ne se calcule pas uniquement sur les services de permanence de nuit mais sur toutes les périodes de travail comprises dans les 3 mois.

Attention : En cas d'absence rémunérée (congrés payés, maladie ou formation) le calcul de la durée moyenne se fait en valorisant les périodes d'absence sur la base de la durée normale du travail et en divisant le nombre d'heures obtenu par le nombre

de périodes de travail comprises dans les 3 mois, en valorisant les périodes d'absence pour 1.

Dans l'hypothèse où la durée effective du travail excède 8 h en moyenne, il convient de vérifier si le salarié concerné a bénéficié des repos équivalents accolés à ces repos quotidiens ou hebdomadaires et dans le cas contraire de lui attribuer ces repos sur la période de référence retenue par l'entreprise.

Les repos issus du dépassement de la durée de 8 h en moyenne sont à donner en plus des repos journaliers ou hebdomadaires d'une durée au moins équivalente au minimum prévu par la loi.

Contreparties :

Les heures d'amplitude entre 22 heures et 5 heures ouvrent droit à un repos de 5 %.

Pour les salariés dont le contrat de travail ou un avenant à celui-ci prévoit expressément leur affectation exclusive à des services de nuit, ce droit à repos est porté à 15 %.

Les contreparties doivent être prises avant la fin de la période de référence retenue dans l'entreprise et peuvent être :

Soit prises selon les modalités fixées par le code du travail pour les repos compensateurs,

Soit accolées au repos journalier ou hebdomadaire immédiatement suivant.

Le principe est une contrepartie en temps de repos. Par dérogation, sur demande du salarié, une partie de la compensation en repos peut être transformée en compensation financière.

Les partenaires sociaux ont souhaité privilégier la compensation financière qui peut représenter jusqu'à 95 % des 5 ou 15 % accordés en contrepartie. Seul le reliquat est attribué en temps de repos.

La compensation financière correspondante est versée sur la base du taux normal.

Exemple pour un salarié non affecté expressément à des services de nuit et ayant effectué 300 h de travail de nuit au cours d'une année N :

La condition liée aux 270 h minimales est remplie. Il aura donc droit à contrepartie de 5 % des 300 h soit 15 h.

Ces 15 h donnent obligatoirement droit à un repos de 5 %, soit 45 mn. Les 95 % restant de la contrepartie pourront être pris selon son choix en compensation financière ou en repos.

Suivi et contrôle :

L'employeur doit mettre en place une information mensuelle des heures de nuit effectuées.

L'employeur doit apporter une attention particulière à l'organisation des horaires des travailleurs de nuit, afin de faciliter la conciliation de leur activité professionnelle et de leurs obligations familiales et sociales.

Le travail de nuit ne doit freiner ni la rémunération, ni la formation ou les possibilités d'évolution de carrière ou de qualification d'un salarié.

Le travail de nuit est accessible à tous sans discrimination fondée sur le sexe.

Seul le travail de nuit des mineurs est interdit par le code du travail.

Extrait du code du travail relatif au travail de nuit.

Article R 3122-19.

La surveillance médicale renforcée des travailleurs de nuit s'exerce dans les conditions suivantes :

1° Un travailleur 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 et si la fiche d'aptitude atteste que son état

de santé est compatible avec une telle affectation. Cette fiche indique la date de l'étude du poste de travail et celle de la dernière mise à jour de la fiche d'entreprise lorsqu'elle est exigible. Elle est renouvelée tous les six mois, après examen du travailleur par le médecin du travail ;

2° Le médecin du travail est informé par l'employeur de toute absence, pour cause de maladie, des travailleurs de nuit ;

3° En dehors des visites périodiques, le travailleur peut bénéficier d'un examen médical à sa demande. Le médecin du travail prescrit, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires lesquels sont à la charge de l'employeur ;

4° Des recommandations précisant les modalités des examens à pratiquer en vue d'assurer la surveillance médicale des travailleurs de nuit font l'objet, en tant que de besoin, d'un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Définitions.

Article L3122-29

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures incluant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période mentionnée au premier alinéa par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe.

Article L3122-30

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3122-29, pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèque, la période de travail de nuit est fixée entre 24 heures et 7 heures.

Une autre période de travail de nuit peut être fixée par une convention ou un accord collectif de branche étendu, un accord d'entreprise ou d'établissement. Cette période de substitution devra comprendre en tout état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures.

Article L3122-31

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

1° Soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article L. 3122-29 ou à l'article L. 3122-30 ;

2° Soit accompli, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de ces mêmes articles.

Le nombre minimal d'heures de travail de nuit et la période de référence mentionnés au 2° sont fixés par convention ou accord collectif de travail étendu ou, à défaut, par décret

en Conseil d'Etat pris après consultation des organisations représentatives au niveau national des employeurs et des salariés.

Conditions de mise en oeuvre.

Article L3122-32

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Article L3122-33 En savoir plus sur cet article...

La mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 3122-31 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés sont subordonnées à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Cette convention ou cet accord collectif comporte les justifications du recours au travail de nuit mentionnées à l'article L. 3122-32.

Article L3122-34

La durée quotidienne du travail accompli par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures.

Il peut être dérogé à ces dispositions par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, ou lorsqu'il est fait application des dispositions des articles L. 3132-16 et suivants relatifs aux équipes de suppléance.

Il peut également être dérogé aux dispositions du premier alinéa en cas de circonstances exceptionnelles, sur autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe, selon des modalités déterminées par le décret mentionné au deuxième alinéa.

Article L3122-35

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures.

Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter cette limite à quarante-quatre heures lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient.

Un décret peut également fixer la liste des secteurs pour lesquels cette durée est fixée entre quarante et quarante-quatre heures.

Article L3122-36

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3122-33, à défaut de convention ou d'accord collectif de travail et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement et loyalement des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord, les travailleurs peuvent être affectés à des postes de nuit sur autorisation de l'inspecteur du travail accordée notamment après vérification des contreparties qui leur seront accordées au

titre de l'obligation définie à l'article L. 3122-39, de l'existence de temps de pause et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.

L'engagement de négociations loyales et sérieuses implique pour l'employeur d'avoir :

1° Convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions ;

2° Communiqué les informations nécessaires leur permettant de négocier en toute connaissance de cause

3° Répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

Article L3122-37

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 refuser d'accepter ce changement sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Article L3122-38

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Les conditions d'application de cette consultation sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Contreparties accordées aux salariés.

Article L3122-39

Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont employés sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.

Article L3122-40

La contrepartie dont bénéficient les travailleurs de nuit est prévue par la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3122-33. Cet accord prévoit, en outre, des mesures destinées :

1° A améliorer les conditions de travail des travailleurs ;

2° A faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport ;

3° A assuré l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation.

L'accord prévoit également l'organisation des temps de pause.

Article L3122-41

Pour les activités mentionnées à l'article L. 3122-30, lorsque la durée effective du travail de nuit est inférieure à la durée légale, les contreparties mentionnées aux articles L. 3122-39 et L. 3122-40 ne sont pas obligatoirement données sous forme de repos compensateur.

Surveillance médicale des travailleurs de nuit.

Article L3122-42

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 dont les conditions d'application sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Retour au travail de jour.

Article L3122-43

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

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

Article L3122-44

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.

Article L3122-45

Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, est 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.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit au sens des articles L. 3122-29 et L. 3122-31, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées au premier alinéa, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles L. 1226-2 et suivants, et L. 1226-10 et suivants, applicables aux salariés déclarés inaptes à leur emploi ainsi que de l'article L. 4624-1.