



TRAVAIL DE NUIT

A savoir

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 titre exceptionnel, des dérogations peuvent néanmoins être accordées pour certains secteurs définis.

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 des dispositions particulières.

Réglementation concernant le travail de nuit

- **Est considérée comme travail de nuit** toute période de travail effectif effectuée par un salarié de l'entreprise durant la période **entre 21 heures et 6 heures** (Article L. 3122-29 du Code du Travail). 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 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 Social et Economique ou des délégués du personnel s'il en existe.

- **Est considérée comme travailleur de nuit** le salarié qui (Article L. 3122-31 du Code du Travail) :
 1. Soit accomplit au moins deux fois par semaine selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'Article L. 3122-29 (entre 21 heures et 7 heures) ou à l'Article L. 3122-30¹.
 2. Soit accomplit, 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 références mentionnées 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.

¹ Article L. 3122-30

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 cinématographique, 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.

- **Il faut entendre par horaire habituel :**
 - Soit celui indiqué dans le contrat de travail,
 - Soit celui résultant de l'horaire collectif de l'entreprise tel qu'affiché,
 - Soit les horaires de travail qui sont réguliers et identiques sur une période de 4 semaines consécutives.
- **Le travailleur de nuit** bénéficie d'une pause d'une durée minimale de 20 minutes pour toute période de travail effectif atteignant 6 heures. Si durant cette pause le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur mais peut vaquer librement à ses occupations personnelles, ce temps de pause n'est pas considéré comme du travail effectif et n'est pas rémunéré.
- **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.
- **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.
- **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 doit porter à la connaissance de ses salariés la liste des emplois disponibles correspondants (*Article L.3122-13*).

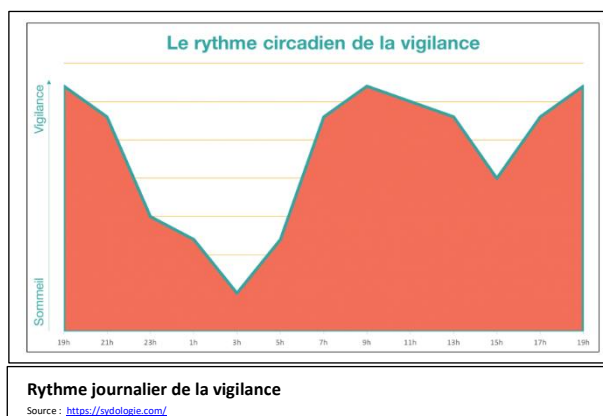
- **Article R. 4624-18 du Code du Travail**

Tout travailleur de nuit mentionné à l'Article L. 3122-5 bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'Article L.4624-1 préalablement à son affectation sur le poste.

Pour plus d'information :

<http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/temps-de-travail/article/le-travail-de-nuit>

Risques spécifiques liés au travail de nuit



- **Troubles du sommeil et de l'attention**

L'illustration ci-jointe indique que c'est sur les horaires de nuit que la vigilance est au plus bas.

Donc le travail de nuit du fait d'une réduction du temps de sommeil et d'un sommeil de moins bonne qualité a pour effet une amplification de la baisse de vigilance. Le nombre d'accidents de travail et de trajet sont plus fréquents sur les horaires de nuit.

- **Perturbation de la vie familiale et sociale : sensation d'isolement et de solitude**
- **Autres troubles**
 - Troubles cardiovasculaires (hypertension artérielle, troubles de la fréquence cardiaque...)
 - Prise de poids
 - Perturbations métaboliques (cholestérol, diabète de type 2, baisse de l'immunité)
 - Troubles digestifs (ulcères gastriques...)
 - Troubles psychiques (stress, anxiété, troubles de l'humeur...)
 - Baisse de la performance cognitive
 - Accentuation du risque d'apparition de cancer
- **Risques observés chez la femme**
 - Pour le cancer du sein
Le travail de nuit peut être un facteur de risque pour le cancer du sein. Il est classé probablement cancérigène par le Centre International de Recherche sur le Cancer (CIRC).
 - Au cours de la grossesse
Le travail de nuit peut être associé à une augmentation modérée des risques d'avortement spontané, d'accouchement prématuré, de retard de croissance intra utérin.

Le travail de nuit peut être associé à :

- Une diminution du temps de sommeil total de l'ordre de 1 à 2 heures / 24 heures pouvant aboutir à une privation chronique de sommeil.
- Une augmentation de somnolence pendant la période d'éveil.
- Un risque accru d'accidents et de quasi-accidents de la circulation durant le trajet aller avant un poste de matin et le trajet retour après un poste de nuit.

Recommandations pour la mise en place du travail de nuit

- Associer les salariés de l'entreprise aux discussions sur les modalités des horaires : heure de prise de poste, amplitude des journées de travail et temps de récupération. Cela permettra une meilleure acceptation des horaires pour les personnes concernées.
- Faire appel à des salariés volontaires pour passer sur les horaires de nuit et s'assurer que ce nouveau rythme de travail peut être toléré par l'entourage familial. Les risques diminuent si les horaires sont bien acceptés par le salarié. Toutefois, l'organisme ne s'adaptera jamais totalement au travail de nuit quelle que soit la durée d'exposition à celui-ci.
- Pour diminuer les risques de somnolence et de fatigue, il est nécessaire que le niveau de lumière soit élevé en début de poste et plus faible en fin de poste.
- Afin de réduire les risques d'accident du trajet, privilégier les volontaires qui résident aux alentours de l'entreprise.
- Sensibiliser les salariés aux risques du travail de nuit et sur les bonnes pratiques de vie afin de préserver au mieux leur santé. Comme le fait que le salarié donne la priorité au repos et à la récupération sur ses journées de repos.
- Porter une réflexion globale sur l'organisation à mettre en place : maintenance, responsable et assistant d'atelier, mise en place d'une pause plus longue avec collation...