



FEDERATION NATIONALE DES PERSONNELS DES  
SOCIETES D'ETUDES DE CONSEIL ET DE PREVENTION  
263 rue de Paris – case 421 – 93514 Montreuil cedex  
Tél. : 01 48 18 84 34 ; fax : 01 48 18 84 86. Mail : fsetud@cgt.fr  
Site internet : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>



## Fiche pratique NUMERO 37 - parue dans le Lien Syndical n°336 (septembre 2004)

### Le travail de nuit (deuxième partie)

#### **Contreparties et 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 ces mesures.

#### **Les travailleurs de nuit bénéficient de certaines garanties :**

- une 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 ne pouvant excéder 6 mois ;
- possibilité d'être affecté à un poste de jour si l'état de santé du salarié, constaté par le médecin du travail l'exige. Ce nouveau poste doit correspondre à sa qualification et être comparable dans la mesure du possible, à l'emploi précédemment occupé ;

#### **Protection contre le licenciement.**

L'employeur ne peut licencier un 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 des femmes enceintes et des travailleurs vieillissants des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé.

Une salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché, travaillant la nuit, doit sur sa demande ou celle du médecin du travail, être affecté 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 ne peut proposer un autre emploi, le contrat de travail est suspendu et la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération.

#### **Moyens d'action du médecin du travail**

- information de toute absence pour cause de maladie des travailleurs de nuit ;
- analyse des éventuelles répercussions sur la santé des conditions de travail nocturne ;
- rédaction d'un rapport annuel d'activité traitant du travail de nuit ;
- consultation pour la mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit.