



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 8 - parue dans le Lien Syndical n°307 (janvier 2002)

Travail de nuit : nouvelles dispositions

Conditions du recours au travail de nuit :

- Demeurer exceptionnel.
- Se justifier par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.
- Mise en place subordonnée à un accord de branche ou d'entreprise non contesté par une organisation syndicale majoritaire non signataire.

A défaut d'accord, l'employeur ne peut mettre en place le travail de nuit que s'il a engagé sérieusement et loyalement des négociations tendant à la conclusion d'un accord, et s'il a obtenu l'autorisation de l'inspection du travail.

Durées maximales du travail :

8 heures/jour, sauf dérogation fixée par accord collectif de branche étendu, ou lorsqu'il est fait appel aux équipes de suppléances, ou en cas de circonstances exceptionnelles (autorisation de l'inspecteur du travail et consultation des Institutions Représentatives du Personnel).

40 heures/semaine, sauf dérogation fixée par accord collectif de branche étendu ou par décret. Dans tous les cas, 44 heures demeurent la limite maximum.

Contreparties et temps de pause :

L'accord doit prévoir des repos compensateurs ou une compensation.

L'accord doit prévoir des mesures destinées à :

- a améliorer les conditions de travail,
- a faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales,
- a assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation,
- a organiser les temps de pause.

Travail de nuit et obligation familiales :

Possibilité de refuser le travail de nuit sans être licencié lorsque le travail se révèle incompatible avec des obligations familiales impératives.

Affectation possible pour ces mêmes raisons à un poste de jour.

Surveillance médicale du travailleur de nuit :

Avant son affectation et tous les 6 mois, surveillance médicale.

Lorsque l'état du salarié l'exige, transfert du salarié sur un poste de jour.

Un salarié ne peut être licencié si son état de santé l'empêche de travailler la nuit.