



Travail de nuit : Quelles contreparties pour le salarié ?

Le recours au travail de nuit est autorisé de manière exceptionnelle et si l'activité de l'entreprise le justifie. Par souci de protection de la santé des salariés, cette possibilité est strictement encadrée par le Code du travail.

MODALITÉS DE MISE EN PLACE DU TRAVAIL DE NUIT

Le travail de nuit peut être mis en place par accord d'entreprise ou accord de branche. En l'absence d'accord, des travailleurs peuvent être affectés à des postes de nuit après autorisation de l'inspecteur du travail.

DÉFINITION DU TRAVAIL DE NUIT ET DU STATUT DE TRAVAILLEUR DE NUIT

Le travail de nuit est celui qui est effectué entre 21 heures et 6 heures, sauf période conventionnelle différente.

Le statut de travailleur de nuit est reconnu dans les deux hypothèses suivantes :

- **Hypothèse 1** : Travailleur accomplissant au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de travail quotidien pendant la nuit
- **Hypothèse 2** : Travailleur accomplissant au moins 270 heures de travail de nuit sur une période de 12 mois consécutifs

Ces dispositions peuvent être aménagées par accord collectif.

CONTREPARTIES AU TRAVAIL DE NUIT

Le salarié bénéficiant du statut travailleur de nuit (hypothèse 1 ou 2) doit obligatoirement bénéficier d'une contrepartie en repos, fixée soit par accord collectif, soit par l'employeur.

Outre l'octroi d'un repos compensatoire obligatoire, un accord collectif, un contrat de travail ou un usage peuvent prévoir également une majoration de salaire pour travail de nuit.

PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL DE NUIT

L'Assurance Maladie oblige l'employeur à déclarer les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels le cadre du compte professionnel de prévention. (C2P)

Le travail de nuit doit être déclaré comme facteur de risque si votre salarié travaille :

- Au moins 1 heure entre 0h et 5h,
- Au moins 100 nuits par an.

Cette déclaration doit être réalisée via la déclaration sociale nominative (DSN) au moment de la réalisation des fiches de paie de décembre, soit au plus tard le 15 janvier.

Pour rappel, cette déclaration permet de cumuler des points tout au long de la carrière du salarié, afin de financer des formations pour accéder à un poste moins ou non exposé aux risques, de travailler à temps partiel, d'anticiper jusqu'à 2 ans le départ en retraite.

COMMENT NOS ÉQUIPES PEUVENT VOUS ACCOMPAGNER ?

La mise en place du travail de nuit et sa pratique obéissent à des règles strictes dont le non-respect expose l'employeur à d'importantes sanctions. Nos équipes peuvent vous accompagner dans sa mise en œuvre.

Les modalités d'accompagnement



Rédaction d'un accord
d'entreprise relatif au travail de
nuit dans votre entreprise.



Mise à disposition
d'outils facilitant le
suivi du travail de nuit.

Le coût de la prestation

• Sur devis