



TRAVAIL DE NUIT : QUELLE CONTREPARTIE POUR LE SALARIÉ ?

Un employeur peut recourir au travail de nuit de manière exceptionnelle et si l'activité le justifie. Par souci de protection de la santé des salariés, cette organisation du travail est rigoureusement encadrée par le Code du travail.

Pour éviter tout engagement de responsabilité de l'employeur, il convient de respecter le cadre juridique du travail de nuit.

➤ Modalités de mise en place le travail de nuit

Le travail de nuit peut être mis en place par accord d'entreprise ou accord de branche. A défaut d'accord, des travailleurs peuvent être affectés à des postes de nuit après autorisation de l'inspecteur du travail. Dans tous les cas, les travailleurs de nuit doivent bénéficier de garanties spécifiques.

➤ Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Le travail de nuit est celui qui est effectué entre 21 heures et 6 heures.

Le travailleur de nuit est celui qui accomplit :

- Soit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son travail quotidien pendant la nuit
- Soit accompli 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 travailleur de nuit doit **obligatoirement** bénéficier d'une contrepartie en repos qui est 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 une majoration de salaire pour travail de nuit.



Même si une contrepartie en salaire est versée, le travailleur de nuit doit avoir une contrepartie en repos : la compensation financière ne peut que s'y ajouter, mais non s'y substituer.

➤ Sanctions

Le fait de méconnaître les dispositions relatives au travail de nuit est puni d'une amende de 1 500 € (3 000 € en cas de récidive dans un délai d'un an), prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

La mise en place du travail de nuit obéit à des règles strictes dont le non-respect expose l'employeur à d'importantes sanctions. N'hésitez pas à contacter votre expert-comptable afin qu'il vous accompagne dans sa mise en œuvre !