

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. Pour éviter tout engagement de responsabilité de l'employeur, il convient donc de respecter le cadre juridique fixé.

- **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. Dans tous les cas, les travailleurs de nuit doivent bénéficier de garanties spécifiques.

- **Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit**

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

Conditions de reconnaissance du statut de travailleur de nuit	
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 **travailleur de nuit** 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.

La contrepartie en repos est obligatoire et ne peut être remplacée par une contrepartie financière.

Pour le salarié étant amené à travailler la nuit **sans avoir le statut de travailleur de nuit**, aucune contrepartie spécifique n'est prévue par le Code du travail. Il convient alors de **vérifier la convention collective**.

- **Sanctions**

Outre les dommages-intérêts que peut réclamer le salarié, la méconnaissance des dispositions sur le travail de nuit est punie d'une amende de 1 500 € prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

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. N'hésitez pas à contacter votre expert-comptable qui pourra vous accompagner dans sa mise en œuvre !