



Le travail de nuit

Fiche pratique

[DONNEZ VOTRE AVIS](#)

Le travail de nuit est normalement une formule à laquelle l'employeur doit avoir recours exceptionnellement. Le cadre légal est très strict même si certains aménagements peuvent être mis en place, en concertation avec les représentants du personnel. Adoptée le 10 juillet 2015, la loi Macron étend le travail de nuit.

Dernière mise à jour : mai 2016

Qu'est ce qu'un travailleur de nuit ?

Légalement, est considéré comme **travail de nuit** un travail effectué entre 21h et 6h. Cette tranche horaire peut être modifiée par un accord collectif, mais elle doit tout de même contenir l'intervalle minuit-5h.

On considère donc comme **travailleur de nuit** :

- un salarié qui effectue, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de **travail de nuit**, 2 fois par semaine ;
- un salarié qui effectue au cours d'une période donnée, un nombre minimal d'**heures de nuit**. Ces deux éléments sont définis par convention ou accord collectif de branche étendu ;
- un salarié qui effectue 270 heures de travail de nuit dans une période de 12 mois consécutifs.

La législation sur le travail de nuit

Selon la loi, le **travail de nuit** doit être quelque chose d'exceptionnel, pour les entreprises dont aucune convention ou accord ne prévoit le travail de nuit comme horaire habituel. Il doit être motivé par la nécessité de maintenir la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Toutes les décisions relatives au **travail de nuit** doivent être régies par un accord collectif de branche étendu, une convention, un accord d'entreprise ou d'établissement.

Ces accords fixent :

- les motivations qui conduisent à mettre en place le **travail de nuit** dans l'entreprise ;
- la tranche horaire concernée ;
- les contreparties qui sont proposées aux salariés ;
- les mesures mises en place pour améliorer les conditions de travail et permettre aux salariés d'assumer leurs responsabilités sociales et familiales ;
- les [temps de pause](#).

Le temps de **travail de nuit** ne peut excéder 8 heures consécutives. En outre, le travailleur doit bénéficier, obligatoirement, d'un repos de 11 heures, immédiatement après la fin de son horaire.

Le **travail de nuit** ne peut non plus excéder 40 heures par semaine sur une période de 12 semaines consécutives.

Si le nombre d'heures effectuées est supérieur à la durée légale, un [repos compensatoire](#) s'impose.

Si, au contraire, cette durée est inférieure, il peut s'agir d'une simple compensation financière.

Dans le cas où un accord n'aurait pas été trouvé entre l'employeur et les représentants du personnel, l'employeur peut faire une demande auprès de l'inspection du travail. Ce dossier

VI - Le renouveau de l'identité visuelle

En décembre 2014, le CFA-SVA a mis en ligne la nouvelle version de son site internet, qui visait à le rendre plus accessible, d'un point de vue technique, et à moderniser profondément son image et ses contenus.

Un site clarifié

Le choix a été fait d'articuler le propos autour des métiers et de clarifier la navigation, pour les candidats comme pour les entreprises. La mise en ligne était effective pour l'ouverture de la session d'inscription.

Une identification renforcée

Cette opération a été le point d'orgue de la refonte générale de la communication et de l'identité visuelle du CFA. Le but était de renforcer son identification propre par rapport à ses deux partenaires pédagogiques, le CFPTS et l'Ina, tout en soulignant la qualité des débouchés offerts aux apprentis.

Un nouveau logo, et plus...

Le nouveau logo, tout en reprenant des éléments des chartes graphiques du CFPTS et de l'Ina, insiste sur la spécificité des formations, leur aspect technique. Le message sous-jacent : les formations dispensées sont la « voie royale » vers les métiers techniques du secteur. Cette nouvelle identité visuelle sera étendue à tous les supports de communication, en insistant particulièrement sur le digital, vecteur privilégié de la communication à destination des jeunes et des entreprises.

doit comporter :

- les motivations du recours au **travail de nuit** ;
- des éléments prouvant qu'il y a bien eu des négociations ;
- les temps de pause et les contreparties prévues ;
- la prise en compte des impératifs de sécurité et de protection de la santé ;
- l'avis des représentants du personnel s'il y en a.

Les droits des travailleurs de nuit

Une [visite médicale](#) doit avoir lieu avant le début du **travail de nuit**. Une seconde visite est effectuée deux mois après, puis tous les six mois.

Si le travailleur se révèle inapte au **travail de nuit**, cela ne peut constituer [un motif de licenciement](#) sauf si :

- il n'existe pas de poste équivalent ou correspondant à sa qualification en horaires de jour ;
- le salarié refuse son reclassement.

Le **travailleur de nuit** est prioritaire s'il existe des postes correspondant à sa qualification, le jour. De même, le travailleur de jour est prioritaire s'il existe des postes correspondant à sa qualification, la nuit.

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent, sauf dérogation, réaliser un travail de nuit. Les femmes enceintes sont elles autorisées à ne pas travailler de nuit.

Travail de nuit et pénibilité

A partir de janvier 2015, le [compte pénibilité](#) est mis en place pour avancer [le départ en retraite](#) des salariés ayant connus des conditions de travail particulièrement difficiles.

Le **travail de nuit** fait partie des 10 critères qui donnent droit à des points sur ce compte.

Loi Macron et travail de nuit

Adoptée le 10 juillet 2015, la loi Macron a pour but de libérer la croissance et l'activité en France. Pour ce faire elle réforme le travail de nuit:

- Le travail de nuit n'est plus seulement appliqué aux industries qui fonctionnent en continu.
- Dans les zones touristiques internationales (mises en place dans le cadre de cette loi), un régime dérogatoire a été mis en place. Les commerces de vente en détail situés dans ces zones, le début du travail de nuit peut être reporté jusqu'à minuit. Lorsqu'elle est fixée au delà de 22 heures, la période de nuit s'achève à 7 heures.

Point important, la loi rappelle que le travail le dimanche est basé sur le volontariat.

Du 2 au 16 août 2014, 11 apprentis français (promotions 2014 et 2015) et 3 apprentis allemands, ainsi que des Britanniques, ont travaillé sous la houlette de 2 formateurs du Rose Bruford College à la réalisation complète d'un spectacle court destiné à être présenté au public en fin de stage. C'est d'ailleurs l'une des caractéristiques les plus marquantes de ce programme que de confronter ces jeunes techniciens en apprentissage à la facette artistique de leur activité, le tout en anglais.

Le bilan dressé de cette dernière édition du programme fait apparaître la nécessité de l'étendre à d'autres participants, au-delà du seul échange avec l'Allemagne. Des partenaires tchèques, britanniques et espagnols peuvent être sollicités sur la base de leur intérêt pour les questions relatives à la formation des jeunes et au tutorat.

V - Soir de fête au Théâtre de la Colline

Les formations de *Régisseur de spectacle*, options plateau, son et lumière, présentent la particularité de se conclure par un examen pratique en conditions réelles. Après avoir été confrontés à des situations les plus proches possibles de la réalité de leurs futures professions, les apprentis ont la charge de monter entièrement un spectacle. C'est l'opportunité pour eux de mettre en pratique leurs compétences techniques mais aussi leur capacité à travailler en équipe, à gérer la pression inhérente à un événement programmé et à se confronter au regard du public.

Les 1^{er} et 2 juillet 2014, le théâtre de la Colline a accueilli 4 représentations d'une adaptation d'une nouvelle de Jorge Luis Borges, *Les Ruines circulaires*. Sous la direction du metteur en scène Laurent Gutmann, les apprentis du CFA-SVA ont ainsi eu l'occasion de faire montre de leurs capacités devant un public largement composé de membres de la profession.

Pour le CFA comme pour son prestataire pédagogique, le CFPTS, ce spectacle annuel constitue également un outil de communication institutionnelle essentiel. Il a d'ailleurs permis de présenter le bilan du projet *Prépas techniques d'avenir*, mené en partenariat avec La Colline-théâtre national, qui donne l'occasion à des jeunes sans diplôme ou peu diplômés de bénéficier d'un an de formation et de mise en situation professionnelle. Cette expérience peut pour certains, ouvrir une voie d'accès vers l'apprentissage.