

Mise en place

► Information et consultation des représentants du personnel

- Pour la mise en place du travail de nuit, l'employeur doit préalablement :
- consulter le comité d'entreprise et le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut des délégués du personnel s'ils existent ;
 - puis informer l'ensemble des salariés ;
 - proposer un avenant au contrat de travail aux salariés concernés par le travail de nuit.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le rapport annuel présenté par l'employeur au comité d'entreprise et au comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, s'ils existent, doit traiter spécifiquement de la question du travail de nuit.

► Consultation du médecin du travail

- Le médecin du travail est consulté avant toute décision de mise en place du travail de nuit.
- Tout salarié de nuit bénéficie d'une visite médicale avant son affectation sur un poste de nuit et ensuite tous les 6 mois.

► Conditions de travail

- Préalablement à tout travail dans le cadre de l'intervention sédentaire de nuit, **l'employeur doit vérifier qu'un endroit isolé et salubre est mis à la disposition du salarié.**
- Dans les cas qui le justifient, l'employeur travaille en lien avec le CHSCT, ou à défaut le comité d'entreprise ou les délégués du personnel s'ils existent, sur les moyens de sécuriser les interventions de nuit.

► Obligation de mise en place d'un référent des salariés

- Préalablement à tout travail de nuit, l'employeur doit mettre en place une organisation permettant qu'un référent soit joignable en permanence par le salarié.
- Cette permanence peut notamment être organisée sous la forme d'une astreinte du référent.

► Respect de la vie familiale

- Conformément aux dispositions légales et réglementaires, lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'enfant ou la prise en charge de personnes dépendantes, le salarié travaillant de jour peut refuser une proposition de travail de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement
- De même, en raison des obligations familiales impérieuses exposées ci-dessus, le travailleur de nuit peut demander son affectation à un poste de jour, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

Référence
juridique

CCN
Titre V art. 25, 26,
28 et 30 à 35



*Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 - IDCC 2941

► Priorité d'affectation

- Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.
- L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

► Transport des salariés sur le lieu de travail

- Le coût du transport du travailleur de nuit de son domicile au domicile de la ou des personne(s) aidées est pris en charge par l'employeur.
- En fonction des moyens de la structure employeur et des particularités de l'intervention, cette prise en charge s'effectue :
 - soit par le versement d'indemnités kilométriques (0,35 euro/km pour un véhicule automobile, 0,15 euro/km pour un deux roues à moteur)
 - soit par la mise à disposition d'un véhicule ;
 - soit par le remboursement du transport en commun.

C Conditions du travail de nuit

► Travail habituel de nuit

Catégorie de l'emploi	Durée
Cas d'interventions de nuit	Intervention sédentaire : dans le cadre d'une fonction d'alerte et de surveillance, le salarié passe tout ou partie de la nuit auprès de l'utilisateur dont l'état de santé ou la situation nécessite un travail effectif continu afin de répondre à toute sollicitation éventuelle.
	Intervention itinérante : le salarié effectue une ou plusieurs séquences de travail auprès d'un ou de plusieurs usagers dont l'état de santé ou la situation nécessite des actes de soins, d'alimentation ou d'hygiène pendant la plage horaire du travail de nuit, sans que le salarié passe la nuit au domicile de la personne aidée.
Définition du travail de nuit	Toute intervention entre 22 h et 7 h.
Définition du travailleur de nuit	Salarié, dont l'emploi relève au minimum de la catégorie B, qui accomplit : <ul style="list-style-type: none"> - soit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 h de son temps de travail quotidien durant la période de nuit ; - soit, au moins 78 h de travail de nuit par mois en moyenne sur 6 mois.
Délais de prévenance	Planning notifié 7 jours avant le jour d'exécution, changement d'horaires notifié 4 jours avant sauf urgence (voir fiche modulation du temps de travail)
Contreparties	Repos compensateur égal à 5 % des heures travaillées pendant la plage horaire de nuit. Compensation non cumulable avec celle prévue pour le travail des dimanches et jours fériés (1)
Durée quotidienne du travail	Durée portée de 8 h à 10 h avec, en contrepartie, attribution d'un repos équivalent à la durée du dépassement (2)
Durée hebdomadaire du travail	Durée limitée à 5 nuits consécutives.
Transports des salariés	Prise en charge par l'employeur du transport du travailleur de nuit de son domicile au domicile des personnes aidées (versement d'indemnités kilométriques, mise à disposition d'un véhicule ou remboursement des transports en commun).
(1) Les heures réalisées la nuit d'un dimanche ou d'un jour férié ouvrent droit au repos compensateur de 5 % et à la majoration de salaire prévue pour le travail d'un dimanche ou d'un jour férié. (2) La plage horaire étant de 9 h, lorsque le salarié intervient effectivement 10 h, la 10e heure est considérée comme une heure de travail de nuit et bénéficie de la contrepartie	

CCN
Titre V art. 25,
26, 28 et 30 à 35

► Travail occasionnel de nuit

- Tout salarié peut travailler occasionnellement entre 22 h et 7 h pour les mêmes cas d'intervention que ceux prévus en cas de travail habituel de nuit (voir ci-dessus)
- Possibilité pour le salarié de refuser, par écrit, au maximum 4 fois par an d'effectuer un travail de nuit.
- Pour les délais de prévenance, modification des horaires : au moins 4 jours à l'avance (possibilité pour le salarié de refuser, par écrit, 4 fois par année de référence si le délai est < 7 jours), sauf cas d'urgence justifiée exclusivement par l'accomplissement d'un acte essentiel de la vie courante (remplacement d'un collègue en absence non prévue, besoin immédiat d'intervention auprès d'enfants ou de personnes dépendantes dû à l'absence non prévisible de l'aidant habituel, retour d'hospitalisation non prévu, aggravation subite de l'état de santé de la personne aidée).
- En cas de délai de prévenance inférieur à 4 jours, attribution par année de référence d'un congé supplémentaire de 1 jour (au choix du salarié), sauf en cas de refus supérieur à 4 fois.

CCN
Titre V, art. 25, 6,
28 et 30 à 35