

Temps de travail atypique & dispositifs familiaux

Article 16 - Travail de nuit, week-end, astreintes : quels droits pour les salariés ?

Finalité du guide	Donner aux délégués syndicaux une méthode opérationnelle pour contrôler les horaires atypiques, protéger la santé et la vie personnelle des salariés, négocier des contreparties adaptées et suivre l'application des accords.	
Public cible	Usage recommandé	Résultat attendu
DS, RSS, élus CSE, membres CSSCT, relais de section	Analyse d'un planning, négociation d'accord, alerte santé, suivi d'astreintes, consultation CSE/CSSCT	Règles conformes, compensations équitables, prévisibilité accrue et risques mieux maîtrisés

Sommaire

Introduction - Pourquoi ce guide ?

1. Distinguer les différentes formes de travail atypique
2. Contrôler les durées de travail et les repos
3. Encadrer le travail de nuit
4. Sécuriser le travail du week-end et du dimanche
5. Négocier et suivre les astreintes
6. Protéger la santé et la vie familiale
7. Construire un accord ou un plan d'action
8. Piloter avec des indicateurs
9. Fiches pratiques et modèles

Introduction

Pourquoi ce guide ? Encadrer un mode d'organisation à risques

Le travail de nuit, le week-end et les astreintes répondent parfois à une nécessité de continuité de service. Ils exposent toutefois les salariés à des contraintes accrues : fatigue, désynchronisation des rythmes, imprévisibilité, difficultés familiales et réduction des temps de récupération.

Changement de posture recherché

Ne pas traiter les horaires atypiques comme une simple question de planning. Le DS doit les analyser comme un système complet associant nécessité du recours, charge réelle, repos, compensations, santé, équité et prévisibilité.

Les cinq réflexes structurants

- Identifier le fondement juridique : accord collectif, convention applicable, décision de l'employeur et contrat de travail.
- Contrôler les durées maximales, les repos et le décompte du temps effectivement travaillé.
- Objectiver les contraintes par les plannings, les relevés d'intervention, les accidents, l'absentéisme et les retours terrain.
- Négocier simultanément prévention, compensation, volontariat, rotation et prévisibilité.
- Installer un suivi CSE/CSSCT avec des indicateurs et une clause de révision.

1. Distinguer les différentes formes de travail atypique

Situation	Définition opérationnelle	Point de vigilance DS
Travail de nuit	Période définie par accord collectif ; à défaut, période légale de 21 h à 6 h. Le statut de travailleur de nuit dépend aussi d'une fréquence ou d'un volume minimal.	Ne pas confondre travail occasionnel de nuit et statut de travailleur de nuit. Vérifier l'accord applicable.
Travail le week-end	Travail le samedi ou le dimanche selon l'organisation du service. Le dimanche relève de règles spécifiques et de dérogations au repos dominical.	Vérifier le fondement de la dérogation, les contreparties et l'équité de rotation.
Astreinte	Période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail ni à disposition permanente, doit pouvoir intervenir.	Distinguer temps d'astreinte et temps d'intervention, ce dernier étant du temps de travail effectif.
Intervention urgente	Temps consacré à une intervention pendant l'astreinte, déplacements inclus selon le cadre applicable.	Tracer chaque intervention et vérifier son impact sur le repos quotidien ou hebdomadaire.

2. Contrôler les durées de travail et les repos

Les protections minimales ne disparaissent pas en horaires atypiques

Contrôle	Référence à vérifier	Question à poser
Repos quotidien	En principe 11 heures consécutives entre deux journées de travail.	Une intervention d'astreinte a-t-elle interrompu le repos ? Quel repos compensateur est prévu ?
Repos hebdomadaire	Au minimum 24 heures auxquelles s'ajoute le repos quotidien, soit en principe 35 heures consécutives.	Les plannings garantissent-ils réellement une période continue de récupération ?
Durée quotidienne et hebdomadaire	Plafonds légaux et conventionnels, avec dérogations strictement encadrées.	Les dépassements sont-ils autorisés, tracés, exceptionnels et compensés ?
Temps d'intervention	Temps de travail effectif, à rémunérer et intégrer aux durées.	Tous les appels, connexions, déplacements et interventions sont-ils enregistrés ?
Prévisibilité	Délais de prévenance prévus par accord, planning ou règles internes.	Les changements tardifs sont-ils mesurés et limités ?

Alerte DS

Un planning peut sembler conforme sur le papier tout en devenant irrégulier après des interventions nocturnes ou des changements de dernière minute. Le contrôle doit porter sur le temps réellement accompli et les repos effectivement pris.

3. Encadrer le travail de nuit

Le recours au travail de nuit doit rester justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité ou un service d'utilité sociale et tenir compte des impératifs de protection de la santé et de la sécurité.

Levier de négociation	Exigence à porter	Preuve de mise en œuvre
Justification	Décrire les activités qui nécessitent réellement le travail de nuit.	Cartographie des postes et motifs de recours.
Contreparties	Prévoir repos compensateur et, le cas échéant, compensation salariale.	Barème, compteur individuel et contrôle paie.
Surveillance de la santé	Organiser le suivi adapté et l'accès au service de prévention et de santé au travail.	Indicateurs anonymisés, visites et actions de prévention.
Passage en horaire de jour	Prévoir les conditions de priorité ou de reclassement, notamment lorsque la santé ou les obligations familiales le justifient.	Procédure connue, demandes tracées, réponses motivées.
Rotation	Limiter les séries longues et répartir équitablement les nuits.	Règles de rotation et tableau de suivi.

4. Sécuriser le travail du week-end et du dimanche

Continuité de service ne signifie pas disponibilité permanente

Risque	Demande syndicale	Indicateur
Concentration sur quelques salariés	Rotation transparente, volontariat lorsque possible et droit à réexamen.	Répartition des samedis/dimanches par salarié.
Modifications tardives	Délai de prévenance, procédure d'urgence et compensation des changements tardifs.	Nombre de changements à moins de 7 jours.
Atteinte à la vie familiale	Prise en compte des gardes d'enfants, aidants et contraintes de transport.	Demandes d'aménagement acceptées/refusées.
Repos insuffisant	Contrôle automatique des repos et remplacement après intervention.	Anomalies de repos et régularisations.
Compensation illisible	Barème unique, majorations ou repos clairement identifiables.	Écarts de paie et réclamations.

5. Négocier et suivre les astreintes

Une astreinte doit être organisée par accord collectif ou, à défaut, par décision de l'employeur après information-consultation des instances compétentes et information de l'autorité administrative selon le cadre légal applicable.

Clause indispensable	Contenu attendu	Point de contrôle
Périmètre	Services, métiers, niveaux de compétence et motifs de recours.	Pas d'extension informelle à de nouveaux postes.
Programmation	Calendrier, fréquence maximale, délai de prévenance et règles de remplacement.	Prévisibilité et volontariat encadré.
Moyens	Téléphone, ordinateur, accès sécurisé, procédures, contacts d'escalade.	Matériel opérationnel et temps de connexion limité.
Compensation	Indemnité ou repos pour la période d'astreinte ; rémunération du temps d'intervention.	Lisibilité sur le bulletin et compteur de repos.
Interventions	Début/fin, motif, durée, déplacement, suite donnée et repos.	Traçabilité exhaustive et validation par le salarié.
Charge maximale	Plafond de fréquence, délai entre astreintes et possibilité de retrait temporaire.	Prévention de l'épuisement et rotation.

6. Protéger la santé et la vie familiale

Intégrer les contraintes réelles dans l'organisation

Les horaires atypiques peuvent affecter le sommeil, la vigilance, la santé cardiovasculaire, l'alimentation, les déplacements et la conciliation des temps de vie. La prévention doit être intégrée au DUERP et au programme annuel de prévention.

Population ou situation	Mesure à prévoir	Responsable / instance
Salariés de nuit	Suivi de santé adapté, prévention fatigue, pauses, locaux de repos et retour sécurisé.	Employeur, SPST, CSSCT
Parents isolés ou jeunes enfants	Prévisibilité renforcée, échanges de planning, priorité d'aménagement selon les règles négociées.	RH, management, DS
Salariés aidants	Possibilité de retrait ou d'aménagement temporaire, confidentialité de la situation.	RH, service social, DS
Femmes enceintes ou venant d'accoucher	Application des protections légales et adaptation du poste ou des horaires.	Employeur, médecin du travail
Salariés en situation de handicap ou avec restriction médicale	Aménagement individualisé et absence de discrimination.	RH, SPST, référent handicap
Interventions isolées	Procédure d'alerte, sécurité des déplacements, dispositif travailleur isolé si nécessaire.	Prévention, sécurité, CSSCT

Rôle du DS et de la CSSCT

- Recueillir les irritants sans exposer les situations individuelles.
- Demander une analyse genrée et par catégorie professionnelle des horaires atypiques.
- Veiller à l'actualisation du DUERP et à la programmation d'actions de prévention.
- Suivre les accidents, quasi-accidents, arrêts, restrictions médicales et demandes de passage en journée.
- Exiger une évaluation après toute réorganisation importante.

Message clé	Une compensation financière ne neutralise pas un risque pour la santé. La priorité reste la réduction de l'exposition, l'organisation des repos et la prévention.
--------------------	---

7. Construire un accord ou un plan d'action

Méthode en six étapes

Étape	Action DS	Livrable
1. Diagnostiquer	Analyser accords, plannings, interventions, paie, données santé et retours salariés.	État des lieux chiffré et cartographie des risques.
2. Prioriser	Retenir 3 à 5 objectifs : repos, prévisibilité, rotation, compensation, santé.	Mandat de négociation validé par la section.
3. Chiffrer	Évaluer populations, fréquence, coût des compensations et gains de prévention.	Scénarios plancher / cible / optimal.
4. Négocier	Sécuriser définitions, délais, plafonds, contreparties, suivi et révision.	Projet d'accord annoté et grille de concessions.
5. Déployer	Informar les salariés, former managers et équipes paie/RH.	Kit de communication et procédure opérationnelle.
6. Évaluer	Organiser une revue trimestrielle puis un bilan annuel CSE/CSSCT.	Tableau de bord et plan d'amélioration.

8. Piloter avec des indicateurs

Indicateur	Définition	Fréquence
Salariés exposés	Nombre et part des salariés travaillant la nuit, le week-end ou en astreinte.	Trimestrielle
Fréquence moyenne	Nuits, week-ends ou astreintes par salarié et dispersion.	Mensuelle
Interventions d'astreinte	Nombre, durée, horaires, temps de déplacement et motif.	Mensuelle
Repos non respectés	Anomalies de repos quotidien ou hebdomadaire et délai de correction.	Mensuelle
Changements tardifs	Modifications de planning sous le délai convenu.	Mensuelle
Compensations	Indemnités et repos dus, versés et consommés.	Trimestrielle
Santé et sécurité	Accidents, quasi-accidents, arrêts et alertes liés aux horaires.	Trimestrielle CSSCT
Équité	Répartition par sexe, âge, métier, établissement et situation contractuelle.	Semestrielle

9. Fiches pratiques et modèles

Fiche 1 - Checklist DS avant validation d'un planning

Question	Oui / Non	Action si écart
Les repos quotidien et hebdomadaire sont-ils garantis ?		Faire corriger avant diffusion.
La rotation est-elle équitable et documentée ?		Comparer la répartition par salarié.
Le délai de prévenance est-il respecté ?		Tracer les changements tardifs.
Les contraintes familiales signalées ont-elles été examinées ?		Demander une réponse motivée.
Les compensations sont-elles identifiées ?		Vérifier barème, paie et repos.
Les astreintes et interventions sont-elles plafonnées ?		Alerter sur la charge cumulée.

Fiche 2 - Questions à poser en négociation

- Quelle nécessité objective justifie le recours à ces horaires ?
- Quelle population est exposée et avec quelle fréquence ?
- Quel délai de prévenance minimal et quelles exceptions ?
- Comment sont compensées l'astreinte, l'intervention, la nuit et le dimanche ?
- Comment les repos sont-ils reconstitués après une intervention ?
- Quels aménagements sont proposés pour la santé et les contraintes familiales ?
- Quels indicateurs seront présentés au CSE et à la CSSCT ?

Fiche 3 - Formulation de revendication SMART

Exemple	À compter du 1er janvier 2027, limiter chaque salarié à deux week-ends travaillés par mois, sauf volontariat écrit, avec un délai de prévenance de 14 jours et un suivi trimestriel présenté au CSE.
----------------	--

Synthèse exécutive

- Les horaires atypiques doivent être nécessaires, encadrés et suivis.
- Le temps d'intervention en astreinte constitue du temps de travail effectif.
- Les repos, la santé, la rotation, la prévisibilité et les contraintes familiales sont indissociables des compensations.
- Le DS transforme les données de planning en exigences négociables et mesurables.
- Message clé : protéger les salariés, c'est organiser la continuité de service sans banaliser l'exposition.

Repères juridiques à vérifier selon la situation : Code du travail, notamment articles L. 3121-9 et suivants (astreintes), L. 3122-1 et suivants (travail de nuit), L. 3131-1 (repos quotidien), L. 3132-2 et suivants (repos hebdomadaire), ainsi que la convention collective et les accords d'entreprise applicables.