

Les contreparties du travail de nuit

Les contraintes du travail de nuit ne sont pas les mêmes selon qu'il s'agit d'un événement isolé ou répété.

Rémunérations

 Toute heure de travail de nuit est **majorée de 50%**.

A cette majoration **s'ajoute** éventuellement

- +** ou ☒ celle du dimanche (100%)
- ou ☒ celle du jour férié (100%)
- ☒ celle du 1er mai (200%)

Récupérations

- ☒ Travailleur de nuit (salarié en 1 607 h)
Il « capitalise » 5% minimum de chaque heure de nuit travaillée, soit environ **1 journée de repos** pour 20 nuits travaillées.

- ☒ Travailleur de nuit (salarié en forfait jours)
1 jour de repos est attribué pour 20 nuits.

 Si la **récupération** n'est pas déjà prévue dans un planning collectif, les **jours de repos** doivent impérativement être **consommés** dans un **délai maximal de 3 mois**.

PRIME REPAS 	Déclenchée si le travail se termine entre 22h et 4h
+ Indemnité nette	7,14€
Prime brute	9,35€
PRIME PETIT DEJEUNER 	Attribuée si le travail se termine entre 4h et 11h
Indemnité nette	6,93€
PRIME HORAIRES DECALES 	Attribuée pour chaque nuit travaillée
Indemnité brute	5,67€
PRIME EQUIPES SUCCESSIVES 	Attribuée pour chaque jour travaillé
Indemnité brute	7,25€

Transports

Si l'utilisation de **transports en commun** s'avère **incompatible** avec l'**horaire de nuit** exercé, possibilité de se faire rembourser les **IK jusqu'à 100 Km A/R par nuit**.



Modalité de sortie de travail de nuit

En cas d'**arrêt de travail de nuit**, une **majoration dégressive** sera appliquée pendant **3 mois**

Et la santé ? Le **travail de nuit** a des **conséquences** à long terme sur la **santé** (trouble du sommeil, baisse de l'espérance de vie, risque accru de cancer, crise cardiaque, problèmes cérébraux...), d'où l'importance d'**éviter de prolonger ce type de poste**.



Cfdt:

Cfdt:

UES CAPGEMINI

MEMOKITS

TRAVAIL
DE
NUIT

Travail de nuit



Qui peut télétravailler de nuit ?



- ✓ Travailler la nuit n'est pas naturel et crée de la **pénibilité** :



Le travail de nuit ne doit être effectué qu'en cas de **nécessité absolue**, comme la continuité de service.

- ✓ Travailler la nuit est un **acte volontaire**. Le salarié doit avoir donné son accord et peut à tout moment **demander à ne plus effectuer** ces horaires spécifiques



→ Sa **demande** devra être satisfaite dans un **délai maximum de 3 mois** et sans entraîner la moindre sanction.

- ✓ Une salariée **enceinte** est **prioritaire pour revenir en travail de jour** si elle le demande, sans diminution de sa rémunération.



- ✓ Pas de diminution de rémunération en cas de **congé d'adoption**, que ce soit une femme ou un homme.

Quels horaires ?



Il faut distinguer le **travail de nuit** du **travailleur de nuit**.

Travail de nuit : tout travail effectué entre 21h et 6h.

Travailleur de nuit : (salarié en 1 607 h)

- ✓ Salarié effectuant régulièrement au moins **3 heures de nuit** a minima **deux fois dans la semaine**.
- ✓ Salarié ayant effectué au moins **270 heures de nuit sur 12 mois** de suite.

Travailleur de nuit : (salarié en forfait jours)

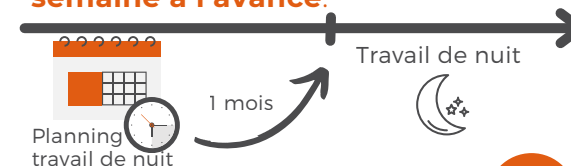
- ✓ Salarié effectuant régulièrement au moins **½ journée** dans la **plage 21h-6h** au moins **deux fois dans la semaine**.
- ✓ Salarié ayant effectué au moins **40 périodes de nuit sur 12 mois** de suite.

Les négociations des accords applicables au sein de Capgemini relèvent de la responsabilité des organisations syndicales représentatives (OSR). **Première OSR** chez Capgemini, la **CFDT** ne se contente pas seulement de négocier, elle rend fidèlement compte de ses actes et s'efforce de **donner aux salariés les clés** pour mieux faire valoir **leurs droits** dans l'entreprise. C'est l'objet de tous ses fascicules **Mémokits**.

Planification du travail de nuit



- ✓ Le salarié doit être informé de son planning au moins **un mois à l'avance**. Toute **modification, exceptionnelle** bien entendu, doit être communiquée au moins **une semaine à l'avance**.



- ✓ Au moins une **pause de 30 minutes**, comptée comme temps de travail effectif, doit **empêcher** toute plage de **travail continu de plus de 6 heures**.
- ✓ De façon **dérogatoire**, et après consultation du CSE, la **durée** de travail quotidienne pourra être **portée à 11h** sans que cela dépasse 3 jours par semaine.



Suivi médical renforcé

- ✓ Une visite médicale doit **précéder** l'**affectation** à un travail de nuit régulier.
- ✓ Le travailleur de nuit doit ensuite **renouveler** cette **visite médicale tous les 6 mois** ou **sur demande du salarié**.



Retrouvez-nous
sur les réseaux sociaux
CFDT CAPGEMINI



contact_cfdt@framagroupes.org

Version Août 2026