

「노동법」

(제L3122-1조-제L3122-19조)

- 국 가 ·지 역: 프랑스
- 법 률 번 호: 법률명령 제2007-329호
- 제 정 일: 2007년 3월 12일
- 개 정 일: 2019년 1월 21일

원문	번역문
<p>Chapitre II : Travail de nuit</p> <p>Section 1 : Ordre public</p> <p>Article L3122-1</p> <p>Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.</p> <p>Article L3122-2</p> <p>Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf</p>	<p>제2장: 야간근로</p> <p>제1관: 강행규정</p> <p>제L3122-1조</p> <p>야간근로 요청은 예외적으로 이루어진다. 야간근로 요청 시에는 근로자의 건강보호 및 안전에 관한 강행규정이 고려되며, 경제활동 또는 공익적 사업의 연속성을 보장할 필요가 있음이 증명되어야 한다.</p> <p>제L3122-2조</p> <p>자정부터 다음 날 5시 사이의 시간을 포함하는 연속 9시간 미</p>

heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit.

La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures.

Article L3122-3

Par dérogation à l'article L. 3122-2, pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèque, la période de travail de nuit est d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures.

Article L3122-4

Par dérogation à l'article L. 3122-2, pour les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans les zones mentionnées à l'article L. 3132-24, la période de travail

만의 모든 실근로는 야간근로로 본다.

야간근로는 21시 이후부터 시작되며 7시 이전에 완료된다.

제L3122-3조

제L3122-2조는 예외로 하고, 언론산업편집물 생산 업무, 라디오방송, 텔레비전방송, 영화 제작 및 배급, 공연예술 그리고 나이트클럽 분야의 업무의 경우 야간근로시간은 자정부터 다음 날 5시 사이를 포함하는 최소 연속 7시간이다.

제L3122-4조

제L3122-2조는 예외로 하고, 물품과 용역을 소매로 취급하며 제L3132-24조에 규정된 지역 내에 위치한 사업소에 있어서 야간근로시간이 22시 이후에 개시되는 경우 야간근로시간은 자정부터 다음 날 7시 사이를 포함하는 연속 7시간 이상으로 본다.

de nuit, si elle débute après 22 heures, est d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 7 heures.

Dans les établissements mentionnés au premier alinéa du présent article, seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler entre 21 heures et minuit. Une entreprise ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit pour refuser de l'embaucher. Le salarié qui refuse de travailler entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Chacune des heures de travail effectuée durant la période fixée entre 21 heures et le

전 문단에서 정한 사업소에서 사용자에게 서면으로 합의서를 전달한 자발적 임금노동자만이 21시부터 자정 사이에 근무할 수 있다. 기업은 어떠한 사람이 21시부터 야간근로 개시 시간 사이에 근무할 것을 거절한다는 이유로 이 사람의 고용을 거부할 수 없다. 21시부터 야간근로 개시 시간 사이에 근무할 것을 거절한 임금노동자는 근로계약의 이행에 있어서 차별적 조치의 대상이 될 수 없다. 임금노동자가 21시부터 야간근로 개시 시간 사이의 근무를 거절하는 것은 과실 또는 해고의 사유를 구성하지 않는다.

21시부터 야간근로 개시 시간 사이의 일정 시간 동안 실행된 근로의 경우 시간당 통상임금의

début de la période de travail de nuit est rémunérée au moins le double de la rémunération normalement due et donne lieu à un repos compensateur équivalent en temps.

Les articles L. 3122-10 à L. 3122-14 sont applicables aux salariés qui travaillent entre 21 heures et minuit, dès lors qu'ils accomplissent durant cette période le nombre minimal d'heures de travail prévu à l'article L. 3122-5.

Lorsque, au cours d'une même période de référence mentionnée au 2° de l'article L. 3122-5, le salarié a accompli des heures de travail entre 21 heures et le début de la période de nuit en application des deux premiers alinéas du présent article et des heures de travail de nuit en application du même article L. 3122-5, les heures sont cumulées pour l'application de l'avant-dernier alinéa du présent article et dudit article L.3122-5.

Article L3122-5

Le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors que :

2배 이상이 지급되며, 시간으로 환산하는 경우 동일한 시간 동안의 보상휴가가 발생한다.

제L3122-10조부터 제L3122-14조는 임금노동자가 이 기간에 제L3122-5조에서 정하는 최저근로시수를 완수한 직후부터 21시부터 자정 사이에 근무하는 임금노동자에게 적용된다.

제1항과 제2항의 시행에 따른 21시부터 야간근로 개시 시간 사이의 근로와 제L3122-5조의 시행에 따른 야간근로를 제L3122-5조제2°호에 규정된 동일한 기준기간 동안 임금노동자가 수행한 경우, 해당 근로시간은 이 조 끝에서 두 번째 항 및 제L3122-5조의 시행을 위해 누적된다.

제L3122-5조

임금노동자는 다음 각 호에 해당하는 경우 야간노동자로 본다.

1° Soit il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ;
 2° Soit il accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de l'article L. 3122-2, dans les conditions prévues aux articles L. 3122-16 et L. 3122-23.

Article L3122-6

La durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures, sauf dans les cas prévus à l'article L. 3122-17 ou lorsqu'il est fait application des articles L. 3132-16 à L. 3132-19.

En outre, en cas de circonstances exceptionnelles, l'inspecteur du travail peut autoriser le dépassement de la durée quotidienne de travail mentionnée au premier alinéa du présent article après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité social et économique,

1° 임금노동자가 통상적 근무 일정에 따라 1주일에 최소 2회 야간근로를 수행하며 1일 3시간 이상의 야간근로를 수행하는 경우

2° 임금노동자가 제L3122-16조 및 제L3122-23조에서 정하는 조건에 따라 기준기간 동안 제L3122-2조에 따른 최저 야간근로시수를 채운 경우

제L3122-6조

야간노동자가 수행하는 1일 근로시간은 제L3122-17조에서 정하는 경우나 제L3132-16조부터 제L3132-19조가 적용되는 경우를 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

특별한 경우, 근로감독관은 노조 대표의 조언과 사회·경제위원회 의견을 듣고 국사원령으로 정하는 방법에 따라 제1항에서 정한 1일 근로시간의 초과를 허가할 수 있다.

selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L3122-7

La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures, sauf dans les cas prévus à l'article L. 3122-18.

Article L3122-8

Le travailleur de nuit bénéficie de contreparties au titre des périodes de travail de nuit pendant lesquelles il est employé, sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.

Article L3122-9

Pour les activités mentionnées à l'article L. 3122-3, lorsque la durée effective du travail de nuit est inférieure à la durée légale fixée en application de l'article L. 3121-27, les contreparties mentionnées à l'article L. 3122-8 ne sont pas obligatoirement données sous

제L3122-7조

연속하는 12주의 기간 동안 산정된 야간노동자의 1주 근로시간은 제L3122-18조에서 정한 경우를 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

제L3122-8조

야간노동자는 자신이 이행한 야간근로시간에 따른 보상을 보상휴가의 형태 및 필요한 경우 임금보상의 형태로 받는다.

제L3122-9조

제L3122-3조에서 정한 활동의 경우 야간 실근로시간이 제L3121-27조의 시행에 따라 정해진 법정근로시간보다 적으면 제L3122-8조에서 정한 보상은 보상휴가의 형태로 반드시 제공되지 않는다.

<p>forme de repos compensateur.</p> <p>Article L3122-10 Le médecin du travail est consulté, selon des modalités précisées par décret en Conseil d'Etat, avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.</p> <p>Article L3122-11 Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé dans les conditions fixées à l'article L. 4624-1.</p> <p>Article L3122-12 Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le refus du travail de nuit ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement et le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour.</p> <p>Article L3122-13</p>	<p>제L3122-10조 야간근로 편성이나 수정에 관한 중요한 모든 결정 전에 국사원령에서 정한 방법에 따라 산업의 (産業醫)에게 자문한다.</p> <p>제L3122-11조 모든 야간노동자는 제L4624-1조에서 정한 조건에 따라 건강상태에 대한 개별 검사 혜택을 정기적으로 받는다.</p> <p>제L3122-12조 야간근로가 자녀의 양육이나 의존관계에 있는 사람의 부양 등과 같은 긴급한 가정적 의무와 양립 불가능한 경우, 야간근로의 거절은 과실이나 해고의 사유가 되지 않으며 해당 야간노동자는 주간근무직으로의 배정을 요청할 수 있다.</p> <p>제L3122-13조</p>
--	--

Le travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour et le salarié occupant un poste de jour qui souhaite 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.

Article L3122-14

Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, est transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit, au sens des articles L. 3122-1 à

동일한 사업소 내 또는 동일한 기업 내에서 주간근무직을 맡거나 주간근무직으로의 복귀를 원하는 야간노동자와 야간근무직을 맡거나 야간근무직으로의 복귀를 원하는 주간근무직 임금노동자는 자신의 전문 영역이나 동일한 직무에 속하는 일자리 배정에 있어 우선권을 가진다.

사용자는 이 임금노동자에게 부합하는 가능한 일자리 목록을 해당 임금노동자에게 알린다.

제L3122-14조

야간노동자는 산업의가 확인한 자신의 건강상태로 인한 경우, 자신의 능력에 부합하며 이전에 담당했던 일자리와 가능한 한 유사한 주간근무직으로 영구적 또는 일시적으로 옮긴다.

사용자가 이 조 제1문단에서 정한 조건에 따라 직무를 제안할 수 없는 상황임을 서면으로 증명하는 경우나 동일한 조건에 따라 제안된 직무의 수락을 임금노동자가 거절하였음을 서면으로 증

L. 3122-5, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées au premier alinéa du présent article, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces mêmes conditions.

Le présent article s'applique sans préjudice des articles L. 1226-2 à L. 1226-4-3 et L. 1226-10 à L. 1226-12 applicables aux salariés déclarés inaptes à leur emploi ainsi que des articles L. 4624-3 et L. 4624-4.

Section 2 : Champ de la négociation collective

Article L3122-15

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut mettre en place, dans une entreprise ou un établissement, le travail de nuit, au sens de l'article L. 3122-5, ou l'étendre à de nouvelles catégories de salariés. Cette convention ou cet accord collectif prévoit :

명하는 경우를 제외하고, 사용자는 제L3122-1조부터 제L3122-5조에 따른 야간근로를 포함하는 직무에의 부적격을 사유로 야간노동자의 근로계약 파기를 선언할 수 없다.

이 조는 기존 직무에 부적합한 것으로 판명된 임금노동자에게 적용되는 제L1226-2조부터 제L1226-4-3조 및 제L1226-10조부터 제L1226-12조 그리고 제L4624-3조 및 제L4624-4조에 따른 근로자는 제외하고 적용된다.

제2관: 단체협약의 범위

제L3122-15조

제L3122-5조에 따른 야간근로 또는 새로운 유형의 임금노동자로의 야간근로의 확대는 기업이나 기관의 합의 또는 이러한 합의가 없는 경우 산별협약 또는 합의로 기업이나 기관에서 시행할 수 있다.

이러한 단체협약 또는 합의는 다음 각 호를 규정한다.

<p>1° Les justifications du recours au travail de nuit mentionnées à l'article L. 3122-1 ;</p> <p>2° La définition de la période de travail de nuit, dans les limites mentionnées aux articles L. 3122-2 et L. 3122-3 ;</p> <p>3° Une contrepartie sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale ;</p> <p>4° Des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés ;</p> <p>5° Des mesures destinées à faciliter, pour ces mêmes salariés, l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, concernant notamment les moyens de transport ;</p> <p>6° Des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation ;</p> <p>7° L'organisation des temps de pause.</p> <p>Cette convention ou cet accord</p>	<p>1° 제L3122-1조에서 정한 야간근로 요청의 필요성</p> <p>2° 제L3122-2조 및 제L3122-3조에서 정하는 제한 내에서의 야간근로시간의 정의</p> <p>3° 휴가 형태 및 필요한 경우 임금 형태의 보상</p> <p>4° 임금노동자의 근로조건을 향상시키기 위한 대책</p> <p>5° 동일한 임금노동자에 대해 야간 직무활동과 사생활 및 가족적·사회적 책임 이행 간의 구별을 용이하게 할 수 있는 대책으로, 특히 교통수단과 관련된 대책</p> <p>6° 직무에 있어서의 양성평등을 보장하기 위한 대책으로, 특히 교육에 대한 접근을 통한 대책</p> <p>7° 휴게시간의 조직</p> <p>이러한 단체 협약이나 합의는 제</p>
---	---

collectif est présumé négocié et conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3122-1.

Article L3122-16

En application de l'article L. 3122-5, une convention ou un accord collectif de travail étendu peut fixer le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence.

Article L3122-17

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail prévue à l'article L. 3122-6, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L3122-18

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut, lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le

L3122-1조의 규정에 의거하여 협상되고 체결된 것으로 추정된다.

제L3122-16조

제L3122-5조의 시행에 따라, 기준기간 동안 야간노동자가 자격을 얻는 최저 시수는 확장된 단체 근로협약 또는 합의로 정할 수 있다.

제L3122-17조

제L3122-6조에 규정된 1일 최대근로시간의 초과는 국사원령으로 정하는 조건 아래 기업이나 기관의 합의 또는 이러한 합의가 없는 경우 산별 단체 협약이나 합의로 정할 수 있다.

제L3122-18조

제L3122-7조에서 정한 1주 최대근로시간의 초과는 해당 분야 활동의 고유한 특징에 따라 필요한 경우 이러한 초과 시간이 연속하는 12주의 기간 동안 44시간을 초과하지 않는다는 조건으

justifient, prévoir le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail prévue à l'article L. 3122-7, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de quarante-quatre heures sur douze semaines consécutives.

Article L3122-19

Dans les zones mentionnées à l'article L. 3132-24, soit un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord collectif de branche, soit un accord conclu à un niveau territorial peut prévoir la faculté d'employer des salariés entre 21 heures et minuit.

Cet accord prévoit notamment, au bénéfice des salariés employés entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit :

- 1° La mise à disposition d'un moyen de transport pris en charge par l'employeur qui permet au salarié de regagner son lieu de résidence ;
- 2° Des mesures destinées à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie

로 기업이나 기관의 합의 또는 이러한 합의가 없는 경우 산별 협약이나 합의로 정할 수 있다.

제L3122-19조

제L3132-24조에서 정한 지역 내에서 임금노동자를 21시부터 자정까지 고용할 수 있는 권한은 기업이나 기관의 단체 합의 또는 이러한 합의가 없는 경우 산별 단체합의 또는 국가 전체 수준에서 체결된 합의로 정할 수 있다.

이러한 합의는 특히 21시부터 야간근로 개시 시간 사이에 고용된 임금노동자에게 유리하도록 다음 각 호를 규정한다.

- 1° 사용자가 부담하며 임금노동자가 자신의 거주지로 돌아갈 수 있도록 하는 교통수단의 제공
- 2° 임금노동자의 직무생활과 사생활 간의 구별을 용이하게 하기 위한 대책으로, 특히 자녀

<p>personnelle des salariés, en particulier des mesures de compensation des charges liées à la garde d'enfants ou à la prise en charge d'une personne dépendante ;</p> <p>3° La fixation des conditions de prise en compte par l'employeur de l'évolution de la situation personnelle des salariés, en particulier de leur souhait de ne plus travailler après 21 heures. Pour les salariées mentionnées à l'article L. 1225-9, le choix de ne plus travailler entre 21 heures et le début de la période de nuit est d'effet immédiat.</p>	<p>양육 또는 의존관계에 있는 사람의 부양에 관계된 비용에 대한 보상 대책</p> <p>3° 사용자는 임금노동자의 개인적 상황의 변화를 고려해야 하는 조건을 결정하며, 특히 21시 이후 더 이상 근무하지 않기를 바라는 경우의 조건을 결정함. 제L1225-9조에서 정한 임금노동자가 21시부터 야간근로 개시 시간 사이에 더 이상 근무하지 않기로 선택하는 경우 이 선택은 즉각적인 효력을 가짐.</p>
--	---