

# LE TRAVAIL DE NUIT

## DANS LES TRAVAUX PUBLICS





Dans les Travaux Publics, le régime juridique conventionnel du travail de nuit est issu de la conjugaison entre :

- la Convention Collective Nationale des Ouvriers du 15 décembre 1992 et de ses avenants de spécialité conclus en application de l'article 1.2 de ladite Convention ;
- la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 2006 ;
- la Convention Collective Nationale des Cadres du 20 novembre 2015 ;
- et l'accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des Ouvriers, des ETAM et des Cadres des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics étendu par arrêté ministériel du 14 juin 2007.

Il existe ainsi plusieurs « types » de travail de nuit : le travail de nuit exceptionnel, le travail de nuit programmé et le travail de nuit habituel. Le régime applicable (mise en place, paiement des heures, etc.) dépend de la qualification qui aura été retenue.

La FNTF attire l'attention des entreprises sur le fait qu'il peut également exister en leur sein des dispositions ou des usages complétant le régime juridique conventionnel de branche applicable au travail de nuit. Il convient donc de se rapprocher de toutes les dispositions existantes afin de déterminer les règles applicables lorsque le travail de nuit est défini.



## SOMMAIRE

Qu'est-ce que le travail de nuit ? .....	4
Quand peut-on y recourir ? .....	4
Qui peut travailler de nuit ? .....	5
Quelles sont les mentions particulières devant figurer sur le bulletin de paie ? .....	5
Quelles sont les sanctions applicables en cas de non-respect des dispositions légales sur le travail de nuit ? .....	5
Qu'est-ce que le travail de nuit exceptionnel ? .....	6
Pour les Ouvriers .....	6
ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS NON-ADHÉRENTES À UN SYNDICAT DE SPÉCIALITÉ .....	6
ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS ADHÉRENTES À UN SYNDICAT DE SPÉCIALITÉ .....	6
<b>En cas d'adhésion au SETVF</b> .....	7
Ouvriers ne travaillant pas sur des chantiers du Métropolitain (RATP) .....	7
Ouvriers travaillant sur des chantiers du Métropolitain (RATP) .....	7
<b>En cas d'adhésion à Routes de France</b> .....	7
<b>En cas d'adhésion au SERCE</b> .....	8
Pour les ETAM .....	9
Pour les Cadres .....	10
Comment mettre en œuvre le travail de nuit exceptionnel ? .....	10
Qu'est-ce que le travail de nuit programmé ? .....	12
Comment le mettre en œuvre ? .....	12
Les heures de nuit « programmées » sont-elles majorées ? .....	12
Pour les Ouvriers .....	12
ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS NON-ADHÉRENTES À UN SYNDICAT DE SPÉCIALITÉ .....	13
ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS ADHÉRENTES À UN SYNDICAT DE SPÉCIALITÉ .....	13
<b>En cas d'adhésion au SETVF</b> .....	13
Ouvriers ne travaillant pas sur des chantiers du Métropolitain (RATP) .....	13
Ouvriers travaillant sur des chantiers du Métropolitain (RATP) .....	13
<b>En cas d'adhésion à Routes de France</b> .....	14
<b>En cas d'adhésion au SERCE</b> .....	14
Pour les ETAM .....	15
Pour les Cadres .....	15
Le travail de nuit habituel .....	16



Comment mettre en place du travail de nuit habituel par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ? .....	16
Comment s'organise le travail habituel de nuit pour les entreprises qui appliquent l'accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des Ouvriers, des ETAM et des Cadres des entreprises du BTP ?.....	17
Dans quel cas est-il possible de mettre en place (ou d'étendre) le travail de nuit ? .....	17
Quelles sont les formalités à accomplir ? .....	18
Quels sont les salariés considérés comme travailleurs de nuit ? .....	18
Quelle durée du travail leur est applicable ? .....	18
LA DURÉE MAXIMALE QUOTIDIENNE DE TRAVAIL.....	18
LA DURÉE MOYENNE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL.....	20
Quelles contreparties doivent être accordées aux salariés ?.....	20
Quelles sont les garanties particulières dont ils bénéficient ?.....	20
Quelle protection particulière pour les femmes enceintes ?.....	21
Dans quels cas le travailleur de nuit doit-il être affecté à un poste de jour ? .....	21
Comment s'articulent les dispositions de branche avec les dispositions d'entreprise ? .....	22
Annexes : tableaux récapitulatifs .....	24
Tableau récapitulatif des contreparties dues en fonction de la nature du travail et de la qualification du salarié .....	24
Tableau récapitulatif : application du principe de non-cumul en fonction de la nature du travail et de la qualification du salarié .....	25



## Dispositions communes

Le Code du travail n'aborde le travail de nuit que sous l'angle du travail de nuit habituel. Certaines règles en la matière vont donc également s'appliquer au travail de nuit exceptionnel et au travail de nuit programmé malgré le fait qu'il s'agisse de notions conventionnelles propres à la branche des Travaux Publics.



### Qu'est-ce que le travail de nuit ?

Tout travail accompli entre **21 heures et 6 heures** est considéré comme du travail de nuit<sup>1</sup>.

Néanmoins, dans le cadre du **travail de nuit habituel** (cf. *infra*), un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir une période différente, dès lors que celle-ci respecte les deux conditions suivantes<sup>2</sup> :

- être d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures ;
- commencer au plus tôt à 21 heures et s'achever au plus tard à 7 heures.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, l'inspecteur du travail peut autoriser la définition d'une période différente après consultation des délégués syndicaux et avis du comité social et économique (CSE), lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient<sup>3</sup>. Toutefois, **les entreprises de Travaux Publics ne peuvent pas se prévaloir de cette possibilité** dans la mesure où [l'accord collectif national du 12 juillet 2006](#) fixe pour le travailleur de nuit la période comprise entre 21 heures et 6 heures<sup>4</sup>.

*NOTA : la nouvelle rédaction des articles relatifs au travail de nuit, issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, ne semble plus laisser la possibilité à l'accord d'entreprise ou d'établissement de modifier de manière générale la période de travail de nuit, notamment pour le travail de nuit exceptionnel. En effet, l'article L. 3122-15 du Code du travail réserve cette possibilité uniquement à la mise en place du travail de nuit au sens où les salariés ont la qualification de travailleur de nuit.*



### Quand peut-on y recourir ?

Le recours au travail de nuit, quelle que soit sa forme, est exceptionnel. Il doit être **justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale**, et prendre en compte les **impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs**<sup>5</sup>.

Ces dispositions sont d'ordre public.

**Le travail de nuit ne peut donc pas être le mode d'organisation normale du travail au sein de l'entreprise et ne doit être mis en œuvre que lorsqu'il est indispensable à son fonctionnement**<sup>6</sup>.

C'est la raison pour laquelle, pour les secteurs où le travail de nuit n'est pas inhérent à l'activité<sup>7</sup>, le recours au travail de nuit n'est possible qu'après **examen préalable des autres possibilités d'aménagement du temps de travail**. L'Administration et la jurisprudence considèrent ainsi que les critères d'attractivité commerciale ou de rentabilité des investissements ne peuvent justifier à eux seuls la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique<sup>8</sup>.



## Qui peut travailler de nuit ?

Tous les salariés, à l'**exception** des jeunes travailleurs, c'est-à-dire **des mineurs<sup>9</sup>, et des apprentis de moins de 18 ans<sup>10</sup>**.

*NOTA : la plage horaire de nuit pendant laquelle s'applique cette interdiction varie en fonction de l'âge du jeune travailleur :*

- pour celui âgé de moins de 16 ans, est considéré comme travail de nuit, tout travail entre 20 heures et 6 heures ;
- et pour celui âgé de plus de 16 ans et de moins de 18 ans, est considéré comme tel tout travail entre 22 heures et 6 heures<sup>11</sup>.

Néanmoins, en cas d'extrême urgence, si des travailleurs adultes ne sont pas disponibles, il peut être dérogé à cette interdiction pour les jeunes travailleurs de 16 à 18 ans, pour des travaux passagers destinés à prévenir des accidents imminents ou à réparer les conséquences des accidents survenus. Une période équivalente de repos compensateur leur est alors accordée dans un délai de 3 semaines<sup>12</sup>.

Qu'en est-il des stagiaires qui n'ont pas le statut de salarié ?

La Direction Générale du Travail (DGT) que la FNTF a interrogé considère, en application de la loi du 10 juillet 2014<sup>13</sup>, qu'ils **peuvent travailler de nuit sous réserve** que :

- cela soit **exceptionnel**. En effet, au regard des dispositions d'ordre public (notamment du caractère exceptionnel du travail de nuit et des risques possibles sur la santé), il n'est pas possible de contraindre un stagiaire à être présent régulièrement la nuit ;
- **justifié par un intérêt manifeste en termes de formation** ;
- **et en présence du tuteur**.

En revanche, la législation sur le travail de nuit et, notamment, les contreparties ne trouvent pas à s'appliquer, sauf clause contraire d'un accord collectif.



## Quelles sont les mentions particulières devant figurer sur le bulletin de paie ?

Les majorations de salaire auxquelles donnent éventuellement lieu le travail de nuit doivent apparaître sur une ligne distincte du bulletin de paie. Il convient d'y mentionner le **nombre d'heures majorées** et **le(s) taux associé(s)**<sup>14</sup>.

Ces majorations ont le caractère de salaire et sont donc assujetties aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG, à la CRDS et à l'impôt sur le revenu (elles entrent dans l'assiette du prélèvement à la source)<sup>15</sup>.



## Quelles sont les sanctions applicables en cas de non-respect des dispositions légales sur le travail de nuit ?

Le fait de méconnaître les dispositions relatives au travail de nuit ([articles L. 3122-1 à L. 3122-24 du Code du travail](#)), au travail de nuit des jeunes ([articles L. 3163-1 et L. 3163-2 du Code du travail](#)) ainsi que celles des décrets pris pour leur application, est puni d'une amende de 1 500 € (contravention de la 5<sup>ème</sup> classe), prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction. Ce montant est porté à 3 000 € en cas de récidive conformément aux articles [132-11](#) et [132-15](#) du Code pénal.



## Le travail de nuit exceptionnel



### Qu'est-ce que le travail de nuit exceptionnel ?

**Le travail de nuit exceptionnel est le travail qui n'est pas programmé dans un délai raisonnable. Il est effectué du jour au lendemain.**

Le régime applicable est différent selon les catégories de salariés concernés : les Ouvriers, les ETAM ou les Cadres.



Comme indiqué dans les développements ci-dessous, tous les salariés ne bénéficient pas de majorations de salaire en cas de travail exceptionnel de nuit. Néanmoins, lorsque sur un même chantier de nuit sont amenés à travailler des Ouvriers, des ETAM et des Cadres, la FNTF conseille à ses adhérents de verser une majoration à tous. Cette préconisation s'explique, notamment, pour des raisons d'équité entre les différents salariés.



### Pour les Ouvriers

La Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992 ne prévoit aucune disposition particulière concernant le travail de nuit exceptionnel. Elle renvoie aux avenants de spécialités qu'ont pu négocier certains syndicats de spécialité et qui traitent, entre autres, des majorations applicables en cas de travail de nuit<sup>16</sup>.



**Ces avenants** qui ne concernent que les Ouvriers, ne **s'appliquent** pas à toutes les entreprises adhérentes à la FNTF mais **uniquement à celles qui adhèrent au syndicat concerné, par le paiement d'une cotisation spécifique notamment.**

Pour les Ouvriers, les dispositions applicables au travail de nuit exceptionnel diffèrent donc en fonction de l'adhésion ou non de l'entreprise à un syndicat de spécialités.

### ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS NON-ADHÉRENTES À UN SYNDICAT DE SPÉCIALITÉ

Il n'existe aucune obligation légale ou conventionnelle de verser une majoration en cas de travail exceptionnel de nuit des Ouvriers.

### ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS ADHÉRENTES À UN SYNDICAT DE SPÉCIALITÉ

À ce jour, **trois syndicats de spécialités** ont négocié des avenants prévoyant notamment une majoration en cas de travail de nuit exceptionnel :

- Le Syndicat des Entrepreneurs de Travaux de Voies Ferrées en France ([SETVF](#)) pour les entreprises ayant une activité de voies ferrées ;
- [Routes de France](#) (anciennement l'USIRF) pour les entreprises routières ;
- Le Syndicat des Entreprises de Génie Electrique et Climatique ([SERCE](#)) pour les entreprises de travaux électriques.



## En cas d'adhésion au SETVF

Il existe 2 régimes d'indemnisation, fonction de l'activité des Ouvriers.

### **Ouvriers ne travaillant pas sur des chantiers du Métropolitain (RATP)**

C'est l'avenant **du 22 décembre 2011** qui trouve à s'appliquer.

Il définit le travail de nuit exceptionnel comme les heures de travail effectives, comprises entre 21 heures et 6 heures, réalisées « *lorsque les ouvriers sont amenés à travailler au-delà de l'horaire journalier habituel qui s'entend « travail de jour » par suite d'une prolongation exceptionnelle de l'horaire de travail ou d'un décalage exceptionnel de cet horaire (déraillements, incidents, travaux nécessaires à la sécurité, etc.)* »<sup>17</sup>.

Ces heures de nuit donnent lieu à une majoration de 100%, non cumulable avec les majorations pour heures supplémentaires et le travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés. Dans ce cas, c'est la majoration la plus favorable qui s'applique<sup>18</sup>.

Le paiement des majorations doit être effectué dans le mois de réalisation des heures de nuit ou, au plus tard, le mois suivant<sup>19</sup>.

### **Ouvriers travaillant sur des chantiers du Métropolitain (RATP)**

C'est l'avenant **du 6 juillet 1973** qui trouve à s'appliquer.

Il prévoit que les ouvriers qui sont amenés à travailler au-delà de l'horaire habituel par suite d'une prolongation exceptionnelle de plus d'une heure de cet horaire (déraillements, incidents, travaux nécessaires à la sécurité, etc...), bénéficient pour chaque heure au-delà dudit horaire d'une majoration de 100 % du salaire horaire, non cumulable avec les majorations pour heures supplémentaires et le travail exceptionnel du dimanche<sup>20</sup>.

Par ailleurs, dès lors que le travail de nuit exceptionnel se prolonge au-delà de minuit, un arrêt d'une demi-heure, payé, est accordé pour le casse-croûte<sup>21</sup>.

## En cas d'adhésion à Routes de France

L'**avenant de spécialité du 21 mars 1956** prévoit que les heures de travail effectuées la nuit, entre 22 heures et 5 heures, sont majorées de 100%. Cette majoration ne se cumule pas avec les autres majorations, notamment celles pour heures supplémentaires<sup>22</sup>.

En l'absence de dispositions spécifiques, les entreprises ont la possibilité de prévoir une autre compensation salariale pour les heures effectuées entre 21 heures et 22 heures et entre 5 heures et 6 heures<sup>23</sup>.



**Contrairement à ce qui est indiqué sur Légifrance, l'avenant relatif à l'industrie Routière du 21 mars 1956 n'a pas été abrogé.** Il s'agit là d'une erreur pour laquelle la FNTF a déjà saisi à plusieurs reprises tant Légifrance que la DGT. En conséquence, il est toujours applicable.

Initialement, les avenants de spécialités au titre desquels figure l'avenant routier étaient attachés au texte de la Convention Collective Nationale des Ouvriers de Travaux Publics du 15 décembre 1954.

Celle-ci n'est plus applicable depuis le 1<sup>er</sup> juin 1993, date d'entrée en vigueur de l'actuelle Convention Collective Nationale des Ouvriers de Travaux Publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993). **Ce nouveau texte n'a cependant pas abrogé les avenants de spécialité dont l'avenant relatif à l'industrie routière.** En effet, il prévoit en son article 13.3 que « à la date de son entrée en vigueur, la présente Convention Collective Nationale annule et remplace dans toutes leurs dispositions la Convention Collective Nationale des Ouvriers de Travaux Publics du 15 décembre 1954, ses annexes I et II, ses avenants n°1 à 13 ainsi que ses quatre additifs ». Les avenants de spécialité, tel que l'avenant relatif à l'industrie routière, ne figurent donc pas dans la liste des textes annulés.

Par ailleurs, le fait que l'avenant routier fasse encore référence à l'ancienne Convention Collective du 15 décembre 1954 dans certains de ses articles n'est pas de nature à entraîner sa nullité. En effet, une simple référence de date ne répond pas à un impératif juridique.

## En cas d'adhésion au SERCE

**L'avenant du 19 juin 1969 à l'accord paritaire du 20 mars 1969** prévoyait que les heures de travail de nuit effectuées exceptionnellement entre 20 heures et 6 heures comportaient une majoration de 100% du taux de l'heure simple, cumulable avec les autres majorations<sup>24</sup>.

Cet accord ainsi que, de manière générale, tous les accords de spécialité signés par le SERCE, ont été dénoncés le 10 septembre 1998. Ils sont demeurés en vigueur jusqu'au 10 décembre 1999.

A l'époque, deux options s'offraient aux entreprises adhérant au syndicat :

1. **Ne pas maintenir les dispositions dénoncées** : elles devaient alors confirmer aux instances représentatives du personnel de l'époque (CE, délégués sociaux ou délégués du personnel) que les accords du SERCE ne s'appliqueraient plus à compter du 11 décembre 1999.
2. **Maintenir en tout ou partie les dispositions dénoncées** : elles devaient alors soit conclure un accord d'entreprise (ou d'établissement) ou s'engager par décision unilatérale ; soit continuer à appliquer après le 11 décembre 1999 tout ou partie des dispositions dénoncées qui devenaient alors un usage d'entreprise.

En conséquence, **les règles énoncées ci-dessus s'appliquent uniquement aux entreprises ayant continué à appliquer de manière volontaire l'avenant précité.**



**Pour celles qui ont cessé d'appliquer les dispositions de cet avenant, il n'existe aucune obligation légale ou conventionnelle de verser une majoration de salaire** pour chaque heure de travail réalisée la nuit (cf. *supra* : application des dispositions applicables aux entreprises de Travaux Publics non-adhérentes à un syndicat de spécialité).

## Pour les ETAM

La Convention collective Nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006 prévoit que si par suite de circonstances exceptionnelles, un ETAM est appelé à travailler de nuit, entre 20 heures et 6 heures, les heures ainsi effectuées sont **majorées à 100 %**<sup>25</sup>. Cette majoration n'est toutefois pas cumulable avec les majorations pour le travail du dimanche, des jours fériés et des heures supplémentaires. Et, lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant taux le plus élevé.

*NOTA : l'heure effectuée entre 20 heures et 21 heures n'a pas la qualification d'heure de nuit, quand bien même elle ouvre droit à une contrepartie. En effet, conformément aux dispositions légales, le travail de nuit ne peut débuter avant 21 heures. Aussi, cette heure effectuée ne devra pas être comptabilisée comme une heure de nuit, notamment pour le calcul de la qualification du travailleur de nuit (cf. *infra*). Pour autant, elle devra ouvrir droit à la même contrepartie qu'une heure effectuée après 21 heures.*

Enfin, **les heures supplémentaires effectuées de nuit sont récupérées par un repos de même durée.**

## FOCUS

### Quelle est la rémunération de ce repos ?

Le texte est muet sur ce point et ne vise en aucune manière le repos compensateur accordé aux travailleurs de nuit définis à l'article L. 3122-5 du Code du travail et prévu à l'article L. 3122-8 du même Code.

Or, dans l'esprit des négociateurs des Conventions Collectives Nationales de Travaux Publics, le maintien de salaire ne s'impose que lorsqu'il est mentionné explicitement dans le texte. Tel est le cas de l'article 3.13 de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992 qui prévoit explicitement que : « *la moitié des heures de travail non effectuées lors du repos compensateur sera indemnisé par la non-déduction du salaire mensuel des heures non effectuées lors du repos compensateur* ».

En conséquence, par analogie et en l'absence de précision contraire dans la Convention Collective Nationale des ETAM de Travaux Publics du 12 juillet 2006, les heures supplémentaires effectuées exceptionnellement de nuit par les ETAM sont donc :

- majorées de 100 % ;
- récupérées par un repos de même durée ;
- **sans maintien de salaire pendant la durée de celui-ci.**

Par ailleurs, le Code du travail et la Convention Collective des ETAM n'assimilent pas ce temps de repos à du temps de travail effectif. Aussi, ce repos ne saurait suivre le même régime que la contrepartie obligatoire en repos des heures supplémentaires.

# LE TRAVAIL DE NUIT DANS LES TP



## Exemple - Majorations applicables.

*Un salarié ETAM travaille habituellement 35 heures par semaine.*

*Au cours d'une semaine donnée, il réalise 7 heures de travail par jour du lundi au jeudi. Le vendredi, il travaille 10 heures dont 3 heures de nuit. Ce salarié aura donc travaillé 38 heures, incluant 3 heures supplémentaires réalisées de nuit.*

*Au titre des heures supplémentaires, une majoration de 25 % devrait être versée et, au titre du travail de nuit, une majoration de 100 %.*

*Dans cette situation, les heures supplémentaires sont également des heures de nuit ce qui ouvre droit, en principe, à deux majorations. Cependant, compte tenu de la règle de non-cumul des majorations applicables pour les ETAM, il convient de verser la majoration la plus favorable, soit 100 % au titre des heures de nuit.*

*En conclusion, ce salarié percevra pour la semaine :*

- 35 heures à taux normal ;
- 3 heures supplémentaires de nuit majorées à 100 % ;
- 3 heures de repos au titre des heures supplémentaires effectuées de nuit.



## Pour les Cadres

La Convention collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015 ne prévoit aucune modalité et majoration pour les heures effectuées exceptionnellement de nuit.



## Comment mettre en œuvre le travail de nuit exceptionnel ?

Plusieurs situations peuvent se présenter :

**Situation 1 : le travail de nuit résulte de la réalisation à titre exceptionnel d'heures supplémentaires au-delà de 21 heures et dans la limite du contingent annuel.**

Dans ce cas, une simple information préalable du CSE est nécessaire<sup>26</sup>. Aucune information ou autorisation de l'inspecteur du travail n'est requise.

**Situation 2 : le travail de nuit résulte de la réalisation à titre exceptionnel d'heures supplémentaires au-delà de 21 heures et au-delà du contingent annuel.**

Dans ce cas, les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'après avis du CSE.

**Situation 3 : le travail de nuit résulte d'une modification temporaire des horaires collectifs de travail.**

Dans ce cas, il convient :

- le cas échéant, s'il existe, de consulter le CSE<sup>27</sup> ;
- d'afficher les nouveaux horaires de travail<sup>28</sup> et de les communiquer à l'inspection du travail<sup>29</sup> ;
- de recueillir l'accord du salarié, car le passage, même partiel, d'un horaire de jour à un horaire de nuit constitue une modification du contrat de travail qui doit être acceptée par le salarié<sup>30</sup>.

# LE TRAVAIL DE NUIT DANS LES TP



## Point de vigilance sur la durée du travail

Lorsque des salariés travaillent à la fois de jour et de nuit dans une même semaine, il convient d'être vigilant dans le respect de la durée minimale de repos quotidien de 11 heures consécutives<sup>31</sup>, et de l'amplitude journalière de travail de 13 heures qui est définie comme le temps séparant la prise de poste de sa fin<sup>32</sup>.

En effet, dans cette situation, le salarié travaillera moins que son horaire quotidiennement réalisé de jour ; pour autant sa rémunération habituelle qui correspond à cet horaire ne doit pas être réduite à due proportion.

### ***Exemple de calcul de l'amplitude.***

*L'amplitude de travail d'un salarié dont l'horaire quotidien est : 5h00 - 8h30 / 19h30 - 22h00, est de 17 heures (de 5h00 à 22h00 = 17 heures d'amplitude). Elle est donc illégale.*



## Le travail de nuit programmé



### Qu'est-ce que le travail de nuit programmé ?

Le travail de nuit dit « programmé » est un travail de nuit qui par nature n'est ni exceptionnel ni habituel mais qui se trouve entre les deux notions. Il s'agit d'une **notion conventionnelle** qui figure dans les avenants de spécialités précités et dans l'[accord collectif national du 12 juillet 2006](#) relatif au travail de nuit des Ouvriers, des ETAM et des Cadres des entreprises du BTP.

Ce dernier prévoit, en son article 12, que :

*« Le travail de nuit qui ne relève ni du travail de nuit exceptionnel, ni du présent accord [ndlr : c'est-à-dire du travail de nuit habituel] est déterminé au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'il en existe ».*



### Comment le mettre en œuvre ?

Au préalable, il convient de **consulter le comité social et économique (CSE)**, s'il existe<sup>33</sup>.

Ensuite, dès lors que le passage de l'horaire de jour à l'horaire de nuit modifie l'horaire collectif de travail, il est nécessaire d'**afficher les nouveaux horaires de travail**<sup>34</sup> et de **les communiquer à l'inspection du travail**<sup>35</sup>.

Ce changement constitue également une modification du contrat de travail, qui implique donc de **recueillir l'accord du salarié**<sup>36</sup>.



### Les heures de nuit « programmées » sont-elles majorées ?

La réponse à cette question dépend des salariés concernés par le travail de nuit programmé : les Ouvriers, les ETAM ou les Cadres.



### Pour les Ouvriers

La Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992 ne prévoit aucune disposition particulière concernant le travail de nuit programmé. Elle renvoie aux avenants de spécialités qu'ont pu négocier certains syndicats de spécialité et qui traitent, entre autres, des majorations applicables en cas de travail de nuit<sup>37</sup> (cf. *supra*).

Pour les Ouvriers, les dispositions applicables au travail de nuit programmé diffèrent donc en fonction de l'adhésion ou non de l'entreprise à un syndicat de spécialités.

# LE TRAVAIL DE NUIT DANS LES TP



## ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS NON-ADHÉRENTES À UN SYNDICAT DE SPÉCIALITÉ

Le régime du travail de nuit programmé (garanties, compensations financières et de repos, etc.) est défini au niveau de l'entreprise, c'est-à-dire par l'employeur, après consultation du CSE, s'il existe.

## ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS ADHÉRENTES À UN SYNDICAT DE SPÉCIALITÉ

Seules les entreprises qui adhèrent à l'un ou plusieurs des syndicats de spécialités que sont le SETVF, Routes France et le SERCE, sont concernées par les dispositions qui suivent (cf. *supra*).

### En cas d'adhésion au SETVF

Il existe 2 régimes d'indemnisation, fonction de l'activité des Ouvriers.

### Ouvriers ne travaillant pas sur des chantiers du Métropolitain (RATP)

L'**avenant de spécialité du 22 décembre 2011** définit le travail de nuit programmé comme le travail « **organisé et prévu** » s'effectuant entre 21 heures et 6 heures du matin.

Il prévoit que les heures de travail effectuées la nuit sont majorées de la façon suivante :

- **hors nuit du dimanche au lundi** :
  - entre 21 heures et 23 heures : **30%** ;
  - entre 23 heures et 5 heures du matin : **50%** ;
  - entre 5 heures et 6 heures du matin : **30%** ;
- **nuit du dimanche au lundi** : **100%** pour les heures réalisées entre en 21 heures et 6 heures du matin.

En cas de travail partiel de jour et partiel de nuit, les heures de nuit sont majorées de 30% ou 50% ou 100% comme indiqué ci-dessus.

Le paiement des majorations doit être effectué dans le mois de réalisation des heures de nuit ou, au plus tard, le mois suivant<sup>38</sup>.

### Exemple

*Au cours d'une semaine donnée, un Ouvrier a travaillé la nuit du lundi au mardi de 20 heures à 4 heures du matin. Il est rémunéré 13,18 € de l'heure. Ses heures ont été payées, le mois considéré, de la façon suivante :*

- *1 heure de jour (20h/21h) payée à taux normal : 13,18 € ;*
- *2 heures de nuit (21h/23h) majorées à 30 % : 34,27 € ;*
- *5 heures de nuit (23h/4h) majorées à 50 % : 98,85 €.*

### Ouvriers travaillant sur des chantiers du Métropolitain (RATP)

L'**avenant du 6 juillet 1973** fait une distinction entre le travail de nuit programmé en 6 postes<sup>39</sup> d'une part et le travail de nuit programmé en 5 postes<sup>40</sup> d'autre part.

# LE TRAVAIL DE NUIT DANS LES TP



- Le travail de nuit programmé en 6 postes

Il est défini comme le **travail « traditionnellement organisé et prévu »**, d'une durée de 6 heures effectuée entre 23 heures et 6 heures du matin. Les heures travaillées dans cette période sont majorées de 50%. En revanche, les heures travaillées dans la nuit du dimanche au lundi sont majorées de 100%.

En cas de travail partiel de jour et partiel de nuit, les heures de nuit sont majorées de 50% ou 100% comme indiqué ci-dessus.

En tout état de cause, quel que soit l'horaire effectué pour les postes de travail de nuit programmé en 6 postes, la rémunération totale de l'Ouvrier ne peuvent être inférieure, par poste, à 6 heures majorées de 50%.

- Le travail de nuit programmé en 5 postes

Le **travail « organisé et prévu »** est d'une durée hebdomadaire de 36 heures réparties en 5 postes. Il est effectué entre 22 heures et 6 heures du matin en fonction des schémas qui seront adoptés par le Maître d'œuvre. Les heures travaillées dans cette période sont majorées de 50%. En revanche, les heures travaillées dans la nuit du dimanche au lundi sont majorées de 100%.

*NOTA : l'avenant prévoit que la nuit du dimanche au lundi est précédée ou suivie d'une deuxième nuit de repos.*

En cas de travail partiel de jour et partiel de nuit, les heures de nuit sont majorées de 50% ou 100% comme indiqué ci-dessus.

En tout état de cause, quel que soit l'horaire effectué pour les postes de travail de nuit programmé en 5 postes, la rémunération totale de l'Ouvrier ne peuvent être inférieure, par poste, à 7 heures 12 minutes, majorées de 50%.

## En cas d'adhésion à Routes de France

**L'avenant de spécialité du 21 mars 1956** prévoit que les heures de travail effectuées la nuit, entre 22 heures et 5 heures, sont majorées de 100 %. Cette majoration ne se cumule pas avec les autres majorations, notamment celles pour heures supplémentaires<sup>41</sup>.

## En cas d'adhésion au SERCE

**L'avenant du 19 juin 1969 à l'accord paritaire du 20 mars 1969** ne contenait pas de dispositions relatives au travail de nuit programmé.

Aussi, le régime du travail de nuit programmé (garanties, compensations financières et de repos, etc.) est défini au niveau de l'entreprise, c'est-à-dire par l'employeur, après consultation du CSE, s'il existe (cf. *supra* : application des dispositions de l'[accord collectif national du 12 juillet 2006](#)).

# LE TRAVAIL DE NUIT DANS LES TP



## Pour les ETAM

En l'absence de dispositions spécifiques dans la Convention collective Nationale des ETAM, le régime du travail de nuit programmé (garanties, compensations financières et de repos, etc.) est défini au niveau de l'entreprise, après consultation du CSE, s'il existe (cf. *supra* : application des dispositions de [l'accord collectif national du 12 juillet 2006](#)).

## Pour les Cadres

En l'absence de dispositions spécifiques dans la Convention collective Nationale des Cadres, le régime du travail de nuit programmé (garanties, compensations financières et de repos, etc.) est défini au niveau de l'entreprise, après consultation du CSE, s'il existe (cf. *supra* : application des dispositions de [l'accord collectif national du 12 juillet 2006](#)).



## Point de vigilance sur la durée du travail

Lorsque des salariés travaillent à la fois de jour et de nuit dans une même semaine, il convient d'être vigilant dans le respect de la durée minimale de repos quotidien de 11 heures consécutives<sup>42</sup>, et de l'amplitude journalière de travail de 13 heures qui est définie comme le temps séparant la prise de poste de sa fin<sup>43</sup>.

En effet, dans cette situation, le salarié travaillera moins que son horaire quotidiennement réalisé de jour ; pour autant sa rémunération habituelle qui correspond à cet horaire ne doit pas être réduite à due proportion.

### ***Exemple de calcul de l'amplitude.***

*L'amplitude de travail d'un salarié dont l'horaire quotidien est : 5h00 - 8h30 / 19h30 - 22h00, est de 17 heures (de 5h00 à 22h00 = 17 heures d'amplitude). Elle est donc illégale.*



## Le travail de nuit habituel

Le travail de nuit habituel peut être mis en place (ou étendu à d'autres catégories de salariés) :

- par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ;
- ou, à défaut, par une convention ou un accord collectif de branche<sup>44</sup>.

La branche des Travaux Publics s'est dotée d'un accord collectif réglementant le travail de nuit habituel en date du 12 juillet 2006. Cet accord a été étendu par un [arrêté ministériel du 14 juin 2007](#).

Les règles applicables dans l'entreprise dépendent donc de la signature d'un accord collectif en son sein ou de l'application de l'accord de branche précité ; étant précisé que certaines des dispositions qu'il contient s'imposent aux entreprises.

*NOTA : l'article 32 de l'[ordonnance n°2007-1387 du 22 septembre 2017](#) relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail a sécurisé les accords collectifs autorisant le recours au travail de nuit en instaurant une **présomption simple de conformité à la loi** de ces accords, notamment au regard de la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique. Il appartient donc à celui qui conteste la validité de l'accord collectif d'apporter la preuve qu'il n'a pas été négocié ou conclu conformément à la loi.*



### Comment mettre en place du travail de nuit habituel par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ?

En plus des clauses obligatoires légales (préambule, champ d'application, modalités de révision et dénonciation, entrée en vigueur, etc.), l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement doit prévoir<sup>45</sup> :

- les **justifications du recours au travail de nuit** qui doivent prendre 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 ;
- la **définition de la période de travail de nuit** qui doit débuter au plus tôt à 21 heures et se terminer au plus tard à 7 heures et comprendre l'intervalle entre minuit et 5 heures ;
- une **contrepartie** sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale. **Attention !** Le repos est obligatoire. Si la majoration de salaire peut s'ajouter au repos, elle ne peut pas s'y substituer<sup>46</sup> ;
- des mesures destinées à améliorer les **conditions de travail** des salariés ;
- 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 ;
- des mesures destinées à assurer l'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation ;
- l'organisation des **temps de pause**.

# LE TRAVAIL DE NUIT DANS LES TP



Cet accord peut également prévoir (= clauses facultatives) :

- le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail de 8 heures<sup>47</sup> pour les activités énumérées à [l'article R. 3122-7 du Code du travail](#) ;
- le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail du travailleur de nuit (40 heures sur une période de 12 semaines consécutives) dans la limite de 44 heures sur 12 semaines consécutives, lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient<sup>48</sup>.

Pour connaître les modalités de négociation de cet accord collectif, consultez notre guide sur le [kit social](#).

Le [kit social](#) est un espace exclusivement réservé aux entreprises adhérentes à la FNTP qui regroupe des guides pratiques et des modèles sur les domaines clés dans les Travaux Publics : vie du contrat de travail, durée du travail, déplacements, négociation d'entreprise et fin du contrat de travail.

## Pour vous connecter au [kit social](#)

Il vous suffit, à la première connexion, de renseigner votre **N°TP** (présent sur votre [carte professionnelle](#)) ainsi que votre **N°SIREN**.



## Comment s'organise le travail habituel de nuit pour les entreprises qui appliquent l'accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des Ouvriers, des ETAM et des Cadres des entreprises du BTP ?

Le travail de nuit constitue une nécessité pour certaines activités des entreprises de Travaux Publics, notamment de maintenance-exploitation et de services. Le recours au travail de nuit vise à assurer la continuité de l'activité économique et à répondre aux contraintes spécifiques des chantiers.

Le régime juridique du travail habituel de nuit présenté ci-dessous prend également en compte les dispositions impératives du Code du travail qui s'appliquent en plus des dispositions de l'accord collectif du 12 juillet 2006.



## Dans quel cas est-il possible de mettre en place (ou d'étendre) le travail de nuit ?

Le travail de nuit habituel ne peut être mis en place (ou étendu à de nouvelles catégories de salariés) que pour des emplois pour lesquels il est :

- impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés ;
- ou indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements ;
- ou encore impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours de tout ou partie de la plage horaire considéré ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire<sup>49</sup>.

Cette liste est limitative. Il n'est donc pas possible d'affecter à des postes de nuit des salariés relevant d'emplois non listés ci-dessus.

*NOTA : comme indiqué en introduction, l'ordonnance n°2007-1387 du 22 septembre 2017 a sécurisé les cas de recours prévu par l'accord de branche du 12 juillet 2006, en leur faisant bénéficier d'une présomption du caractère exceptionnel du travail de nuit.*

# LE TRAVAIL DE NUIT DANS LES TP



## → Quelles sont les formalités à accomplir ?

Il convient de **consulter le CSE**, s'il existe, sur les modalités de mise en place (ou d'extension) du travail de nuit dans l'entreprise<sup>50</sup>.

Des formalités complémentaires doivent être également accomplies en cas de passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit. En effet, ce passage constituant une modification du contrat de travail, l'accord du salarié doit être recueilli<sup>51</sup>. Celui-ci se matérialise par la signature, par les deux parties (l'employeur et le salarié concerné), d'un **avenant au contrat de travail**.

Le salarié bénéficie également d'une **visite d'information et de prévention** réalisée par un professionnel de santé avant son affectation sur un poste de travail de nuit<sup>52</sup>.

Par ailleurs, il convient de **consulter le médecin du travail** avant toute décision importante relative à la mise en place (ou à la modification) de l'organisation du travail de nuit<sup>53</sup>.

*NOTA : l'affectation de travailleurs à des postes de nuit ne nécessite pas une autorisation de l'inspecteur de travail dans la mesure où le secteur des Travaux Publics est couvert par l'accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des Ouvriers, des ETAM et des Cadres des entreprises du BTP. Toutefois, si la mise en place du travail de nuit habituel implique une modification des horaires collectifs de travail, l'affichage dans l'entreprise et l'information de l'inspection du travail des nouveaux horaires devront être réalisées<sup>54</sup>.*

## → Quels sont les salariés considérés comme travailleurs de nuit ?

Sont considérés comme travailleurs de nuit, peu important leur qualification, les salariés (Ouvriers, ETAM, Cadres) accomplissant :

- au moins 2 fois par semaine dans leur horaire habituel au moins 3 heures de travail effectif quotidien entre 21 heures et 6 heures ;
- ou effectuant, au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures<sup>55</sup>.

## → Quelle durée du travail leur est applicable ?

### LA DURÉE MAXIMALE QUOTIDIENNE DE TRAVAIL

La durée maximale quotidienne de travail des travailleurs de nuit **ne peut excéder 8 heures**.

Il est néanmoins possible de déroger à cette durée dans les limites suivantes<sup>56</sup> :

- Dans la limite de la durée maximale quotidienne de **10 heures** en cas de :
  - équipe de suppléance de fin de semaine ;
  - travail posté en équipes successives ou chevauchantes, organisé ou non en cycles de travail.



- Dans la limite de **12 heures** pour les salariés de nuit exerçant des activités<sup>57</sup> :
  - caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
  - de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens ou des personnes ;
  - caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de production.
- **En cas de circonstances exceptionnelles, sur autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du CSE<sup>58</sup>**. Cette demande doit être justifiée par<sup>59</sup> :
  - des faits résultants des circonstances étrangères à l'employeur, anormales et imprévisibles ;
  - des événements exceptionnels dont les conséquences n'auraient pu être évitées.

La demande d'autorisation adressée par l'employeur à l'inspecteur du travail doit être accompagnée<sup>60</sup> :

- des justifications utiles ;
- de l'avis du CSE, s'il existe ;
- du procès-verbal de consultation des délégués syndicaux, s'il en existe.

En l'absence de délégué syndical et de CSE la demande est accompagnée d'un document attestant une information préalable des salariés.

- En cas de circonstances exceptionnelles impliquant l'exécution de travaux urgents en vue d'organiser des mesures de sauvetages, de prévention d'accidents imminents ou de réparation d'accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments, l'employeur peut prendre la décision sous sa propre responsabilité de déroger à la durée maximale quotidienne.

S'il n'a pas encore adressé de demande de dépassement, l'employeur présente immédiatement à l'inspecteur du travail une demande de régularisation accompagnée des justifications, de l'avis du CSE, s'il existe, du procès-verbal de consultation des délégués syndicaux, s'il en existe, et de toutes explications nécessaires sur les causes ayant nécessité une prolongation de la durée quotidienne du travail sans autorisation préalable.

S'il se trouve dans l'attente d'une réponse à une demande de dépassement, il informe immédiatement l'inspecteur du travail de l'obligation où il s'est trouvé d'anticiper la décision attendue et en donne les raisons<sup>61</sup>.

L'inspecteur du travail saisi d'une telle demande fait connaître sa décision, dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande, à l'employeur et, s'il y a lieu, aux représentants du personnel<sup>62</sup>.

En cas de dérogation à la durée quotidienne maximale de 8 heures, les salariés concernés bénéficient, sans réduction de leur rémunération, d'un repos d'une durée au moins équivalente au dépassement des 8 heures. Ce temps de repos n'est pas assimilé à du temps de travail effectif par le Code du travail ou par l'accord collectif de branche.



## Comment s'apprécie la durée maximale quotidienne du travail fixée à 8 heures ?

Elle s'entend comme 8 heures consécutives de travail effectif sur la période de travail effectuée par le travailleur de nuit, qui peut être comprise pour tout ou partie sur la période de référence du travail de nuit<sup>63</sup>. En conséquence, il convient de prendre en compte la totalité de la durée travaillée pour savoir si la limite de 8 heures est atteinte, quand bien même le salarié commencerait à travailler en dehors de la période de travail de nuit.

### Exemple.

*Si un salarié ayant le statut de travailleur de nuit commence à 19 heures, il pourra travailler jusqu'à 3 heures du matin.*

## LA DURÉE MOYENNE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

La durée moyenne hebdomadaire de travail, elle ne peut excéder **40 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives**. Cependant, lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes spécifiques des chantiers, les exigences d'intervention, dans les activités mentionnées ci-dessus (dérogations permettant de porter la durée maximale quotidienne de travail à 12 heures) et notamment la maintenance-exploitation ou les services, le justifie, il peut y être dérogé dans la limite de **44 heures au cours de 12 semaines consécutives**.



### Quelles contreparties doivent être accordées aux salariés ?

Les travailleurs de nuit bénéficient de l'attribution d'un repos compensateur d'une durée :

- d'**1 jour** pour une période de travail comprise entre 270 heures et 349 heures sur la plage 21 heures / 6 heures pendant la période de référence ;
- ou de **2 jours** pour au moins 350 heures sur la même plage horaire.

Ce repos ne se cumule pas avec les éventuels repos accordés en application des articles 4.2.3 et 4.2.5 précités. Il est pris dans les conditions applicables à la contrepartie obligatoire en repos, et ne peut donner lieu à une réduction de rémunération.

De plus, les heures de travail accomplies entre 21 heures et 6 heures font l'objet d'une **compensation financière** déterminée au niveau de l'entreprise, après consultation du CSE, s'il existe. Cette compensation spécifique ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires ou dues au titre du 1<sup>er</sup> mai ou avec les éventuelles majorations accordées par les entreprises en application des articles 4.2.3 et 4.2.5 précités de la Convention Collective Nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006<sup>64</sup>.



### Quelles sont les garanties particulières dont ils bénéficient ?

Les salariés travaillant la nuit bénéficient des garanties suivantes<sup>65</sup> :

- transport, si nécessaire, pour venir travailler/ou regagner son domicile ;
- indemnité de panier ;
- pause de 30 minutes pour un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, permettant au salarié de se restaurer et de se reposer.



Ils bénéficient également d'un **suivi individuel régulier de leur état de santé**<sup>66</sup> dans les conditions fixées à l'[article L. 4624-1 du Code du travail](#). Ce suivi a notamment pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour leur santé et leur sécurité, notamment du fait des modifications des rythmes chronobiologiques, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur leur vie sociale<sup>67</sup>. Sa périodicité est fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur<sup>68</sup>.

L'accord prévoit également que les entreprises s'attacheront à adopter des formes de travail visant à réduire pour chaque salarié le nombre de nuits ou à diminuer la durée de travail de nuit et d'éviter les situations de travail isolé.



## Quelle protection particulière pour les femmes enceintes ?

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

En tout état de cause, le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération<sup>69</sup>.

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation.

Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé de maternité et éventuellement durant la période complémentaire d'un mois qui suit la fin de ce congé.

La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant la suspension du contrat de travail, composée de l'allocation journalière versée par la Sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur<sup>70</sup>.



## Dans quels cas le travailleur de nuit doit-il être affecté à un poste de jour ?

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 salarié peut demander son affectation sur un poste de jour. Le refus du travail de nuit ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement<sup>71</sup>.

Le travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants<sup>72</sup>.



Enfin, lorsque son état de santé constaté par le médecin du travail l'exige, le travailleur de nuit 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 de son contrat de travail du fait de son inaptitude au poste, à moins qu'il ne justifie par écrit :

- soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un tel poste ;
- soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces mêmes conditions.

Le reclassement ou le licenciement suit les procédures de droit commun applicables en cas d'inaptitude<sup>73</sup>.



## Comment s'articulent les dispositions de branche avec les dispositions d'entreprise ?

L'articulation entre les accords de branche et les accords d'entreprise est régie par 3 « blocs » thématiques :

- « bloc » 1 : l'accord de branche prime impérativement sur l'accord d'entreprise dans 13 domaines<sup>74</sup> ;
- « bloc » 2 : l'accord de branche peut primer sur l'accord d'entreprise, dans 4 domaines, si les partenaires sociaux l'ont expressément prévu dans l'accord<sup>75</sup> ;
- « bloc » 3 : l'accord d'entreprise prime quoi qu'il en soit sur l'accord de branche dans les autres domaines, non listés dans les « blocs » 1 et 2<sup>76</sup>.

Néanmoins, la prévalence de la convention de branche sur l'accord d'entreprise dans les matières énumérées dans les « blocs » 1 et 2 reste relative puisqu'elle ne joue pas si l'accord d'entreprise assure des **garanties au moins équivalentes**<sup>77</sup>.

Parmi les 13 domaines relevant du « bloc » 1, certains sont relatifs à la durée du travail. Il s'agit de :

*« 6° Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ».*

Sont ici visés :

- le régime d'équivalence (C. trav., art. L. 3121-14) ;
- la période de référence d'un aménagement du temps de travail (C. trav., art. L. 3121-44, 1°) ;
- **le nombre minimal d'heures sur une période de référence entraînant la qualification de travailleur de nuit** (C. trav., art. L. 3122-16) ;
- la durée minimale du travail à temps partiel (C. trav., art. L. 3123-19, al. 1<sup>er</sup>) ;
- le taux de majoration des heures complémentaires (C. trav., art. L. 3123-21) ;
- les modalités d'augmentation temporaire de la durée du travail à temps partiel par avenant au contrat de travail (C. trav., art. L. 3123-22).

Par ailleurs, [l'article L. 3122-16 du Code du travail](#) prévoit qu'un accord de branche étendu, ce qui est le cas de l'accord de branche du 12 juillet 2006, peut fixer **le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence**. Le Code du travail ne confère pas cette possibilité à un accord d'entreprise ou d'établissement.

# LE TRAVAIL DE NUIT DANS LES TP



En conséquence, **est qualifié de travailleur de nuit, le salarié qui accomplit :**

- **au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit quotidiennes ;**
- **ou effectuant, au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures<sup>78</sup>.**

*NOTA : pour apprécier la qualité de travailleur de nuit, il convient de prendre en compte non pas le total des heures effectivement réalisées la nuit mais l'horaire habituel du salarié<sup>79</sup>.*



Tableau récapitulatif des contreparties dues en fonction de la nature du travail et de la qualification du salarié

NATURE DU TRAVAIL DE NUIT	OUVRIER			ETAM	CADRE
	ENTREPRISES NON ADHÉRENTES À L'UN DE SYNDICATS DE SPÉCIALITÉS	ENTREPRISES ADHÉRENTES À L'UN DES SYNDICATS DE SPÉCIALITÉS SUIVANTS			
		Routes de France (ex USIRF)	SETVF		
<b>EXCEPTIONNEL</b>	Aucune disposition particulière n'est prévue par la CCN et par le code du travail	Entre 22h et 5h, majoration de 100 %	Entre 21h et 6h, majoration de 100 %	Entre 20h et 6h, majoration à 100 % Les heures supplémentaires effectuées de nuit sont récupérées par un repos de même durée	Aucune disposition particulière prévue par la CCN et par le code du travail
<b>PROGRAMMÉ</b>	Détermination au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'ils existent		Entre 21h et 23h, et 5h et 6h, majoration de 30 % Entre 23h et 5h, majoration de 50 %	Détermination au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'ils existent	Détermination au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'ils existent
<b>HABITUEL (travailleurs de nuit)</b>	Détermination de la compensation financière au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'ils existent Octroi d'un repos compensateur : 1 jour pour une période de travail comprise entre 270 et 349 heures de nuit, 2 jours pour au moins 350 heures		Détermination de la compensation financière au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'ils existent Octroi d'un repos compensateur : 1 jour pour une période de travail comprise entre 270 et 349 heures de nuit, 2 jours pour au moins 350 heures		



**Tableau récapitulatif : application du principe de non-cumul en fonction de la nature du travail et de la qualification du salarié**

NATURE DU TRAVAIL DE NUIT	OUVRIER			ETAM	CADRE
	ENTREPRISES NON ADHÉRENTES À L'UN DES SYNDICATS DE SPÉCIALITÉS	ENTREPRISES ADHÉRENTES À L'UN DES SYNDICATS DE SPÉCIALITÉS SUIVANTS			
		Routes de France (ex USIRF)	SETVF		
<b>EXCEPTIONNEL</b>	Cumul des majorations et des contreparties, sauf dispositions contraires au sein de l'entreprise	Non cumul avec les autres majorations, notamment celles pour les heures supplémentaires	Non cumul avec les majorations avec les heures supplémentaires, le travail du dimanche et des jours fériés. La majoration la plus favorable est retenue	Non cumul des majorations pour le travail de nuit du dimanche, des jours fériés et des heures supplémentaires. La majoration la plus favorable est retenue	Cumul des majorations et des contreparties, sauf dispositions contraires au sein de l'entreprise
<b>PROGRAMMÉ</b>				Cumul des majorations et des contreparties, sauf dispositions contraires au sein de l'entreprise	
<b>HABITUEL (travailleurs de nuit)</b>	Compensation financière prévue par l'entreprise ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires ou dues au titre du 1 <sup>er</sup> mai			Compensation financière prévue par l'entreprise ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires ou dues au titre du 1 <sup>er</sup> mai	Compensation financière prévue par l'entreprise ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires ou dues au titre du 1 <sup>er</sup> mai

# LE TRAVAIL DE NUIT DANS LES TP



<sup>1</sup> [C. trav., art. L. 3122-20.](#)

<sup>2</sup> [C. trav., art. L. 3122-2.](#)

<sup>3</sup> [C. trav., art. L. 3122-22.](#)

<sup>4</sup> [Article 2 de l'accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des Ouvriers, des ETAM et des Cadres des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics.](#)

<sup>5</sup> [C. trav., art. L. 3122-1.](#)

<sup>6</sup> [Cass. soc., 24 sept. 2014, 13-24.851.](#)

<sup>7</sup> Dans la [circulaire DRT n° 2002-09 du 5 mai 2002](#) relative au travail de nuit, l'Administration indique que le recours au travail de nuit est inhérent à l'activité des secteurs suivants : les discothèques, les casinos, les hôpitaux, etc.

<sup>8</sup> [Circulaire DRT n°2002-09 du 5 mai 2002](#) relative au travail de nuit ; [Cass. soc., 24 sept. 2014, n°13-24.851.](#)

<sup>9</sup> [C. trav., art. L. 3163-2.](#)

<sup>10</sup> [C. trav., art. L. 6222-26.](#)

<sup>11</sup> [C. trav., art. L. 3163-1.](#)

<sup>12</sup> [C. trav., art. L. 3163-3.](#)

<sup>13</sup> [Loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014](#) tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires.

<sup>14</sup> [C. trav., art. R 3243-1, 5°.](#)

<sup>15</sup> [CSS., art. L. 242-1](#) et [L. 136-1-1.](#)

<sup>16</sup> [Article 1.2](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

<sup>17</sup> [Article 3, b\)](#) de l'avenant du 22 décembre 2011 relatif aux Ouvriers des Travaux Publics des Entreprises de la spécialité Travaux de Voies Ferrées.

<sup>18</sup> [Articles 3, b\) et 5](#) de l'avenant précité.

<sup>19</sup> [Article 3, c\)](#) de l'avenant précité.

<sup>20</sup> [Articles 4 et 5](#) de l'avenant du 6 juillet 1973.

<sup>21</sup> [Article 4](#) de l'avenant du 6 juillet 1973.

<sup>22</sup> [Article 11](#) de l'avenant de spécialité Industrie Routière du 21 mars 1956.

<sup>23</sup> Cet avenant de spécialité a été conclu sur la base de l'ancienne définition du travail de nuit (entre 22 heures et 5 heures). La Cour de cassation dans les litiges concernant les majorations salariales issues des Conventions Collectives préexistantes à la nouvelle définition a tout d'abord jugé que la majoration devait être étendue d'une part aux heures effectuées entre 21 heures et 22 heures et d'autre part entre 5 heures et 6 heures, et ce au nom du principe de faveur et du caractère immédiatement applicable de la loi ([Cass. soc., 1<sup>er</sup> oct. 2003, n°01-45.812](#) ; [Cass. soc., 16 déc. 2005, n°04-46.741](#)). Mais elle a effectué un revirement de jurisprudence dans lequel elle reconnaît que « la définition du travail de nuit prévue à l'article L. 213-1-1 du Code du travail n'a pas pour effet de modifier les conditions d'attribution de la compensation salariale du travail de nuit fixées par une Convention Collective » ([Cass. soc., 21 juin 2006, n°05-42.307](#) ; [Cass. soc., 12 juil. 2006, n°04-45.441](#) et [Cass. soc., 24 janv. 2007, n°04-45.585](#)).

<sup>24</sup> [Articles 1 à 3](#) de l'avenant du 19 juin 1969.

<sup>25</sup> [Article 4.2.10](#) de la Convention Collective Nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006.

<sup>26</sup> [C. trav., art. L. 3221-33, al. 5.](#)

<sup>27</sup> [C. trav., art. L. 2312-8.](#)

<sup>28</sup> [C. trav., art. D. 3171-3.](#)

<sup>29</sup> [C. trav., art. D. 3171-4.](#)

<sup>30</sup> [Cass. soc., 5 juin 2001, n°98-44.781](#) ; [Cass. soc., 15 juin 2016, n° 14-27.120.](#)

<sup>31</sup> [C. trav., art. L. 3131-1.](#)

<sup>32</sup> [Cass. soc., 23 sept. 2009, n°07-44.226, 07-44.227, 07-44.228 et 07-44.229.](#)

<sup>33</sup> [Article 11](#) de l'accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des Ouvriers, des ETAM et des Cadres des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics.

<sup>34</sup> [C. trav., art. D. 3171-3.](#)

<sup>35</sup> [C. trav., art. D. 3171-4.](#)

<sup>36</sup> [Cass. soc., 5 juin 2001, n°98-44.781](#) ; [Cass. soc., 15 juin 2016, n°14-27.120.](#)

<sup>37</sup> [Article 1.2](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.



- <sup>38</sup> [Article 3](#) de l'avenant du 22 décembre 2011 relatif aux Ouvriers des Travaux Publics des Entreprises de la spécialité Travaux de Voies Ferrées.
- <sup>39</sup> Article 4, a) de l'avenant du 6 juillet 1973.
- <sup>40</sup> Article 4, b) de l'avenant du 6 juillet 1973.
- <sup>41</sup> Article 11 de l'avenant de spécialité Industrie Routière du 21 mars 1956.
- <sup>42</sup> [C. trav., art. L. 3131-1.](#)
- <sup>43</sup> [Cass. soc., 23 sept. 2009, n°07-44.226, 07-44.227, 07-44.228 et 07-44.229.](#)
- <sup>44</sup> [C. trav., art. L. 3122-15.](#)
- <sup>45</sup> [C. trav., art. L. 3122-15.](#)
- <sup>46</sup> [Cass. soc., 21 juin 2006, n°05-42.307](#) ; [Cass. soc., 24 mars 2010, n°08-41.548.](#)
- <sup>47</sup> [C. trav., art. L. 3122-17.](#)
- <sup>48</sup> [C. trav., art. L. 3122-18.](#)
- <sup>49</sup> [Article 3](#) de l'accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des Ouvriers, des ETAM et des Cadres des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics.
- <sup>50</sup> [Article 3](#) de l'accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des Ouvriers, des ETAM et des Cadres des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics.
- <sup>51</sup> [Cass. soc., 5 juin 2001, n°98-44.781](#) ; [Cass. soc., 15 juin 2016, n°14-27.120.](#)
- <sup>52</sup> [C. trav., art. R. 4624-18.](#)
- <sup>53</sup> [C. trav., art. L. 3122-10.](#)
- <sup>54</sup> [C. trav., art. D. 3171-3](#) et [D. 3171-4.](#)
- <sup>55</sup> [Article 2](#) de l'accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des Ouvriers, des ETAM et des Cadres des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics.
- <sup>56</sup> [Article 4](#) de l'accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des Ouvriers, des ETAM et des Cadres des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics.
- <sup>57</sup> [C. trav., art. R. 3122-7.](#)
- <sup>58</sup> [C. trav., art. L. 3122-6, al. 2.](#)
- <sup>59</sup> [C. trav., art. R. 3122-1.](#)
- <sup>60</sup> [C. trav., art. R. 3122-2.](#)
- <sup>61</sup> [C. trav., art. R. 3122-5.](#)
- <sup>62</sup> [C. trav., art. R. 3122-6.](#)
- <sup>63</sup> [Circulaire DRT n°2002-09 du 5 mai 2002 relative au travail de nuit.](#) La circulaire n'est pas publiée au Journal Officiel, elle n'est donc pas opposable. Toutefois, la FNTF vous recommande de prendre en considération ce texte car c'est un élément sur lequel l'inspection du travail pourrait s'appuyer.
- <sup>64</sup> [Article 5](#) de l'accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des Ouvriers, des ETAM et des Cadres des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics.
- <sup>65</sup> [Article 6](#) de l'accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des Ouvriers, des ETAM et des Cadres des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics.
- <sup>66</sup> [C. trav., art. L. 3122-11.](#)
- <sup>67</sup> [C. trav., art. R. 3122-11.](#)
- <sup>68</sup> [C. trav., art. L. 4624-1, al. 7.](#)
- <sup>69</sup> [C. trav., art. L. 1225-9.](#)
- <sup>70</sup> [C. trav., art. L. 1225-10.](#)
- <sup>71</sup> [C. trav., art. L. 3122-12.](#)
- <sup>72</sup> [C. trav., art. L. 3122-13.](#)
- <sup>73</sup> [C. trav., art. L. 3122-14.](#)
- <sup>74</sup> [C. trav., art. L. 2253-1.](#)
- <sup>75</sup> [C. trav., art. L. 2253-2.](#)
- <sup>76</sup> [C. trav., art. L. 2253-3.](#)
- <sup>77</sup> L'équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière. Par matière, on entend chacun des thèmes listés dans les « blocs » 1 et 2. L'équivalence s'apprécie pour chaque thème et par rapport à la collectivité des salariés.
- <sup>78</sup> [Article 2](#) de l'accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des Ouvriers, des ETAM et des Cadres des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics.
- <sup>79</sup> [Cass. soc., 7 mars 2012, n°10-21.744.](#)

LE TRAVAIL  
DE NUIT  
DANS  
LES  
TRAVAUX  
PUBLICS

FÉDÉRATION NATIONALE DES TRAVAUX PUBLICS  
3, rue de berri  
75008 paris

