



CONSTRUCTION  
ET BOIS

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# INFOJURI

N°07-2026

OCTOBRE 2026

## Horaires atypiques : quels droits pour les salariés du bâtiment et du bois?



Dans les secteurs de la construction et du bois, le recours à des horaires atypiques est fréquent : horaires décalés, travail en équipes, travail de nuit ou journées fractionnées. Ces organisations répondent à des contraintes opérationnelles, mais elles ne constituent pas un régime dérogatoire. Elles restent pleinement soumises aux règles protectrices du Code du travail.

### 1. Des règles impératives à respecter

**Les horaires atypiques doivent respecter les règles de durée du travail.**

La durée légale est fixée à 35 heures hebdomadaires (art. L.3121-27). Les durées maximales sont de 10 heures par jour (art. L.3121-18), 48 heures sur une semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines (art. L.3121-20).

À cela s'ajoutent les repos obligatoires :

- 11 heures consécutives de repos quotidien (art. L.3131-1),

- un repos hebdomadaire (art. L.3132-2),
- interdiction de travailler plus de six jours par semaine (art. L.3132-1).

**La notion de temps de travail effectif est déterminante** : il s'agit du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (art. L.3121-1) .



### 2. Travail de nuit : un cadre strict

Le travail de nuit est juridiquement exceptionnel et doit être justifié (art. L.3122-1 et s.). Il suppose en principe un accord collectif et ouvre droit à des contreparties obligatoires, notamment en repos.

La durée de travail est en principe limitée à 8 heures (art. L.3122-6). Le salarié reconnu travailleur de nuit bénéficie d'une protection renforcée, notamment en matière de santé.



**CONSTRUCTION  
ET BOIS**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# INFOJURI

## 3. Aménagement du temps de travail et heures supplémentaires

Les horaires atypiques sont souvent organisés via des dispositifs d'aménagement du temps de travail (art. L.3121-44). Ceux-ci doivent être prévus par accord collectif et ne permettent pas de déroger aux durées maximales ni aux repos.

Les heures supplémentaires correspondent aux heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires (art. L.3121-28) et ouvrent droit à majoration ou repos compensateur.

## 4. Suivi du temps de travail : une obligation essentielle

Lorsque les salariés ne sont pas soumis à un horaire collectif, l'employeur doit assurer un décompte précis du temps de travail (art. L.3171-2). En cas de litige, il doit être en mesure de démontrer le respect des durées maximales et des repos..

## 5. Santé et sécurité

Les horaires atypiques présentent des risques pour la santé (fatigue, troubles du sommeil, accidents). L'employeur est tenu à une obligation de sécurité (art. L.4121-1) et doit adapter l'organisation du travail en conséquence.



### Temps partiel : vigilance sur les heures complémentaires

En cas de temps partiel, les horaires atypiques peuvent conduire à des dérives.

Les heures complémentaires sont strictement encadrées :

- limite du dixième de la durée contractuelle (art. L.3123-28),
- possibilité d'aller jusqu'au tiers par accord (art. L.3123-20),
- impossibilité d'atteindre la durée légale (art. L.3123-9).

Le dépassement expose à une requalification en temps plein et à des rappels de salaire.

### Rôle du CSE

Le comité social et économique doit être consulté sur la mise en place ou la modification des horaires et sur les aménagements importants des conditions de travail (art. L.2312-8). Il peut également s'opposer à la mise en place d'horaires individualisés.

## Conclusion

Les horaires atypiques sont autorisés mais strictement encadrés par le droit du travail. Le respect des durées maximales, des temps de repos, des règles relatives au travail de nuit et des obligations de suivi du temps de travail constitue un socle impératif.

Dans les secteurs du bâtiment et du bois, l'enjeu est de garantir que ces organisations ne se traduisent pas par une dégradation des conditions de travail. Le rôle des représentants CFDT est déterminant pour assurer ce respect et défendre les droits des salariés.