

Le travail de nuit fixe ouvre-t-il les mêmes droits que le travail posté par équipes successives ?

Réponse courte

Oui, sous réserve de conditions spécifiques. L'article [L.583-1](#) prévoit explicitement que le salarié justifiant de **vingt années de travail en poste fixe de nuit** au sens de l'article [L.211-14](#) a droit à la préretraite des travailleurs postés et de nuit, à condition que son **temps de travail normal corresponde à au moins 50 % d'un temps plein**.

Cette exigence d'un mi-temps minimum est propre au poste fixe de nuit et n'est pas requise pour le travail posté par équipes successives. À cette nuance près, les droits sont identiques : même indemnité de préretraite calculée selon l'article [L.585-1](#), même durée maximale de trois ans, et même prise en charge intégrale par le Fonds pour l'emploi (Art. [L.583-2](#)).

La voie dérogatoire des **quinze ans sur vingt-cinq** (Art. [L.583-1](#), §2) est également accessible aux salariés en poste fixe de nuit, dans les mêmes conditions que pour les travailleurs postés par équipes successives. Les obligations de justification documentaire et la procédure de demande sont identiques.

Définition

Le **poste fixe de nuit** désigne un mode d'organisation du travail dans lequel un salarié effectue l'intégralité de ses heures dans la plage nocturne, par opposition au travail posté par **équipes successives** où les salariés alternent des horaires de matin, d'après-midi et de nuit selon un cycle défini. Les deux formes d'organisation sont reconnues par l'article [L.583-1](#) comme ouvrant droit à la préretraite des travailleurs exposés aux horaires nocturnes.

La **définition légale du travail de nuit** est posée à l'article [L.211-14](#), qui fixe la période nocturne entre 22h00 et 6h00 et définit le salarié de nuit par référence à la durée et la proportion d'heures effectuées dans cette plage.

Questions fréquentes

Comment les RH doivent-elles distinguer les salariés en poste fixe de nuit de ceux en équipes successives dans le cadre de la préretraite ?

Il est recommandé de bien distinguer ces deux régimes dans les fichiers du personnel, car la condition de temps de travail minimum de 50 % ne s'applique qu'au poste fixe de nuit. Les attestations employeur et bulletins de salaire doivent mentionner explicitement le régime concerné pour permettre la vérification lors de l'instruction par le ministre de l'Emploi.

La voie dérogatoire des 15 ans sur 25 est-elle accessible aux salariés en poste fixe de nuit ?

Oui, la voie dérogatoire de l'article L. 583-1 §2 s'applique de la même façon aux salariés en poste fixe de nuit qu'aux travailleurs postés par équipes successives. Les conditions (15 ans dans les 25 dernières années, critère des 20 % nocturnes, 57 ans, 5 ans d'ancienneté) sont identiques pour les deux régimes.

Le travail de nuit fixe ouvre-t-il les mêmes droits à la préretraite que le travail posté par équipes successives ?

Oui, sous réserve d'une condition supplémentaire. L'article L. 583-1 reconnaît explicitement le poste fixe de nuit comme ouvrant droit à la préretraite, à condition que le temps de travail normal du salarié corresponde à au moins 50 % d'un temps plein. En dehors de cette exigence supplémentaire, tous les droits sont identiques : même indemnité, même durée, même financement.

Les périodes de poste fixe de nuit et d'équipes successives peuvent-elles être cumulées pour atteindre les 20 ans requis ?

Oui, pour les salariés ayant alterné poste fixe de nuit et travail en équipes successives au cours de leur carrière, les deux périodes sont cumulables pour le décompte des années de travail nocturne. Chaque période doit cependant respecter les critères légaux qui lui sont propres, notamment la condition de 50 % du temps plein pour le poste fixe de nuit.

Quelle est la condition spécifique au poste fixe de nuit que le travail posté par équipes successives n'impose pas ?

Le salarié en poste fixe de nuit doit avoir un temps de travail normal correspondant à au moins 50 % d'un temps plein (Art. L. 583-1 §1 al. 3). Cette exigence d'un mi-temps minimum n'est pas requise pour le travail posté par équipes successives. Un salarié en nuit fixe à moins de 50 % du temps plein ne peut donc pas accéder au dispositif.

Conditions d'exercice

L'article [L.583-1](#) distingue les deux régimes selon le tableau suivant.

Critère	Travail posté équipes successives	Poste fixe de nuit
Organisation requise	Équipes successives + poste de nuit obligatoire	Nuit fixe (L.211-14)
Durée voie principale	20 ans	20 ans
Durée voie dérogatoire	15 ans / 25 dernières années	15 ans / 25 dernières années
Seuil horaire nocturne	? 20 % des heures mensuelles entre 22h et 6h	? 20 % des heures mensuelles entre 22h et 6h
Condition supplémentaire	Aucune	Temps de travail normal ? 50 % d'un temps plein
Âge minimum	57 ans	57 ans
Ancienneté employeur	5 ans (1 an si faillite/liquidation)	5 ans (1 an si faillite/liquidation)
Indemnité	Art. L.585-1	Art. L.585-1 — identique
Prise en charge Fonds	Intégrale (Art. L.583-2)	Intégrale (Art. L.583-2)

Modalités pratiques

La vérification de l'éligibilité d'un salarié en poste fixe de nuit suit les mêmes étapes que pour le travail posté, avec une vérification supplémentaire.

Étape spécifique nuit fixe	Action	Document
Vérification du temps de travail	Confirmer que le contrat prévoit ? 50 % d'un temps plein	Contrat de travail, avenant
Qualification de la définition L.211-14	S'assurer que les heures de nuit correspondent à la définition légale	Plannings, fiches de paie
Calcul des 20 ans ou 15 ans	Comptabiliser les années satisfaisant les deux critères (50 % + 20 % nocturnes)	Relevé de carrière
Dépôt de la demande	Demande écrite à l'employeur 3 mois avant la date souhaitée	Art. L.583-3
Relevé au ministre	Transmission par l'employeur 1 mois avant l'ouverture des droits	Art. L.583-4

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux responsables RH de **bien distinguer** dans les fichiers du personnel les salariés en poste fixe de nuit de ceux en équipes successives, car la condition de temps de travail minimum (50 % d'un temps plein) s'applique uniquement aux premiers. Un salarié en nuit fixe à moins de 50 % ne peut pas accéder à la préretraite via ce dispositif.

Vérifier la qualification légale du régime de travail au moment de la demande est essentiel : un salarié qui a été progressivement réduit à un temps partiel inférieur à 50 % au fil des années peut ne plus satisfaire la condition, même s'il remplissait la durée de vingt ans de travail nocturne. Les RH doivent examiner la situation à la date du départ envisagé.

Pour les salariés ayant alterné poste fixe de nuit et travail en équipes successives au cours de leur carrière, les deux périodes sont **cumulables** pour le décompte des années de travail nocturne, à condition que chacune respecte les critères légaux qui lui sont propres.

En matière documentaire, les attestations employeur et bulletins de salaire doivent mentionner explicitement le régime de travail — nuit fixe ou équipes successives — pour permettre la vérification lors de l'instruction par le ministre de l'Emploi.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.583-1 , §1, al. 3	Poste fixe de nuit : 20 ans + temps de travail ? 50 % temps plein
Art. L.583-1 , §1, al. 2	Seuil de qualification : ? 20 % des heures mensuelles entre 22h et 6h
Art. L.583-1 , §2	Voie dérogatoire : 15 ans dans les 25 dernières années (applicable aux deux régimes)
Art. L.211-14	Définition légale du travail de nuit et du salarié de nuit (22h00–6h00)
Art. L.583-2	Remboursement intégral des charges par le Fonds pour l'emploi
Art. L.585-1	Modalités de calcul de l'indemnité de préretraite

La condition supplémentaire de **50 % minimum** pour le poste fixe de nuit est la seule différence avec le travail posté par équipes successives — tous les autres droits et obligations sont identiques entre les deux régimes

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.