

# Quelle contrepartie salariale pour le travail le soir, la nuit ou le week-end ?

Pour un salarié à temps complet, travailler la nuit a pour contrepartie un salaire mensuel net plus important que pour un salarié de profil similaire ne pratiquant pas cet horaire. Ce surplus est plus important pour les ouvriers et les employés, qui travaillent plus fréquemment la nuit. Le travail le soir ou le dimanche procure également une compensation salariale. Seul le travail le samedi n'entraîne pas d'avantage financier. Ces différences de contreparties salariales font écho au cadre juridique régissant le travail en horaires décalés.

## Le travail de nuit, le plus rémunérateur pour les ouvriers et les employés

En moyenne entre 2019 et 2021, les ouvriers à temps complet qui accomplissent plus de la moitié de leurs heures de travail la nuit (entre minuit et 5 heures) sur une période de quatre semaines (encadré 1) perçoivent, à autres caractéristiques comparables (sexe, âge, etc.), un salaire mensuel net supérieur de 6,8 % à celui des ouvriers à temps complet ne travaillant pas la nuit (tableau 1 et [tableau complémentaire en ligne](#)). L'avantage est un peu plus faible pour ceux qui travaillent moins de la moitié de leurs heures durant la nuit (+2,6 %). Pour les employés, travailler la nuit procure un gain salarial net de 5,2 %, quel que soit l'horaire effectué. Les professions intermédiaires gagnent également à travailler la nuit mais relativement moins que les employés : +3,7 % en travaillant plus de la moitié de leurs heures durant la nuit, +2,7 % dans le cas contraire. Ces compensations font écho aux dispositions légales ([encadré 2 en ligne](#)) ainsi qu'aux accords négociés (éclairage).

## Le travail dominical, plus avantageux que celui du soir pour les professions intermédiaires

Travailler au moins un dimanche sur une période de quatre semaines procure une compensation salariale mensuelle nette significative, qui est, toutes choses égales par ailleurs, de 10,6 % pour les cadres. Pour les ouvriers, travailler au moins deux dimanches correspond à un bonus de 6,1 %. Il est du même ordre que celui procuré par le travail de nuit intensif, et plus élevé que celui du travail un seul dimanche (+5,4 %). Pour les employés, travailler le dimanche rapporte presque autant

que travailler la nuit (+4,9 % pour au moins deux dimanches, +4,6 % pour un seul). À l'inverse, pour les professions intermédiaires, le travail dominical est plus avantageux que le travail de nuit (+4,6 % pour au moins deux dimanches, +4,2 % pour un seul), mais cet avantage reste légèrement inférieur à celui perçu par les ouvriers et les employés.

## Le travail le soir, avantage plus important pour les cadres

À caractéristiques équivalentes, les salariés qui effectuent une partie de leurs heures de travail le soir (entre 20 heures et minuit) sur une période de quatre semaines ont également un salaire mensuel plus élevé que ceux qui ne le font pas, mais ces surplus sont inférieurs à ceux associés au travail la nuit et le dimanche. Les cadres bénéficient de l'avantage le plus important à travailler le soir (+5,9 %), devant les employés (+4,6 %), les ouvriers (+4,3 %) et les professions intermédiaires (+2,5 %).

## Des salaires apparemment plus faibles pour les employés travaillant le samedi

Seul le travail le samedi n'apporte pas, en moyenne, de compensation salariale. Les cadres et les employés qui travaillent au moins un samedi sur une période de quatre semaines, perçoivent même moins que ceux qui ne le font pas, à caractéristiques équivalentes (sexe, âge, etc.). D'autres paramètres, non mesurables dans l'enquête, telle l'inégale capacité à négocier les horaires de travail, peuvent expliquer ce constat. ●

**TABLEAU 1 | Écart de salaire mensuel selon les horaires atypiques effectués et la catégorie socioprofessionnelle**

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Travail de nuit				
Plus de la moitié des heures	n.s. (1)	3,7***	5,2***	6,8***
Moins de la moitié des heures		2,7***	5,2***	2,6***
Travail le dimanche				
Au moins 2 dimanches	10,6*** (1)	4,6***	4,9***	6,1***
1 seul dimanche		4,2***	4,6***	5,4***
Travail le soir	5,9***	2,5***	4,6***	4,3***
Travail le samedi	-2,6**	n.s.	-2,9***	n.s.

Rapports de chances significatifs au seuil de : \*\*\*1 %, \*\*5 % ; n.s. : non significatif. (1) Une seule modalité est introduite dans le modèle des cadres.

Lecture : en moyenne entre 2019 et 2021, à autres caractéristiques données (sexe, âge, etc.), pour les ouvriers à temps complet, travailler au moins deux dimanches sur une période de 4 semaines, procure un gain salarial mensuel de 6,1 % par rapport au fait de ne pas travailler le dimanche.

Champ : ensemble des salariés à temps complet (hors salariés qui travaillent à domicile une partie de leur temps) ; France (hors Mayotte).

Sources : Insee, enquête Emploi 2019 à 2021 ; calculs Dares.

## ÉCLAIRAGE • Davantage d'accords sur le travail la nuit et le dimanche depuis 2014

Les avantages financiers liés au travail le soir, la nuit et le dimanche (le travail le samedi n'est pas concerné selon les dispositions légales) peuvent être négociés via des accords d'entreprise. Le nombre d'accords qui abordent le travail de nuit (qui comprend le travail le soir) et du dimanche augmente de manière continue entre 2014

et 2019 (tableau 2), notamment suite à la loi du 6 août 2015, qui autorise certains commerces situés dans des zones touristiques ou commerciales à ouvrir plus souvent le dimanche. Le nombre de nouveaux accords recule en 2020 dans le contexte de la crise sanitaire. En 2021, il retrouve son niveau de 2019.

**TABLEAU 2 | Accords et avenants portant sur le temps de travail signés depuis 2014**

En nombre

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Temps de travail	9 896	10 239	11 289	12 199	14 728	16 510	20 451	19 386
dont travail du dimanche	340	425	548	723	775	796	666	778
En %	3,4	4,2	4,9	5,9	5,3	4,8	3,3	4,0
dont travail de nuit	391	555	616	693	878	1 018	881	1 064
En %	4,0	5,4	5,5	5,7	6,0	6,2	4,3	5,5

Lecture : en 2021, 19 386 accords collectifs sont signés sur le thème du temps de travail. 778 abordent le travail du dimanche ce qui représente 4,0 % des accords temps de travail et 1 064 abordent le travail de nuit.

Champ : France (hors Mayotte). Source : Dares, base statistique des accords.

### ENCADRÉ 1 • Sources, définitions et méthode

#### Sources

Les données mobilisées sont principalement issues de l'enquête Emploi de l'Insee. Cette enquête décrit la situation des personnes sur le marché du travail (actifs occupés, chômeurs, inactifs), le temps de travail et son organisation pour les actifs occupés. L'utilisation de trois millésimes, de 2019 à 2021, permet d'augmenter le nombre d'observations, et ainsi améliorer la précision statistique des résultats<sup>1</sup>. La base statistique des accords d'entreprise est également exploitée, de manière complémentaire.

#### Définitions

##### Horaires atypiques

Les horaires atypiques mesurés dans l'enquête Emploi concernent les personnes déclarant avoir travaillé le samedi, le dimanche, le soir (de 20 h 00 à minuit) ou la nuit (de minuit à 5 h 00), au moins une fois au cours des quatre semaines précédant l'interrogation.

##### Salaire

Dans l'enquête Emploi, les personnes déclarent leur rémunération mensuelle nette en euros retirée de leur profession principale, primes comprises.

#### Méthode

Pour mesurer l'effet des horaires atypiques sur le salaire, ce n'est pas la moyenne « brute » qui est utilisée, car les effets de structure peuvent être importants. Par exemple, les hommes, qui ont en moyenne un salaire plus élevé que les femmes [1], travaillent plus souvent la nuit [2].

Pour estimer l'effet propre de chaque horaire atypique sur le salaire, on régresse le logarithme du salaire mensuel net déclaré dans l'Enquête emploi sur la pratique des horaires atypiques et une liste de variables explicatives du salaire disponibles dans l'enquête. Le champ retenu est celui des salariés travaillant à temps complet et ne travaillant pas à domicile une partie de leur temps, qui sont 40 % en moyenne entre 2019 et 2021 à travailler en horaire atypique (entre 28 % pour les cadres et 53 % pour les employés).

L'effet des horaires atypiques sur le salaire n'étant pas le même selon leur catégorie socioprofessionnelle, une régression est réalisée pour chaque catégorie principale.

<sup>1</sup> En 2020, avec la crise sanitaire liée au Covid-19, les salariés sont moins nombreux à travailler en horaires atypiques. Mais ce changement n'a pas d'impact sur l'écart moyen de salaire entre ceux qui en pratiquent et les autres.

### Pour en savoir plus

[1] Georges-Kot S. (2020), « [Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé](#) », Insee première n° 1803, juin.

[2] Nguyen A. (2022), « [Le travail en horaires atypiques en 2021](#) », Dares Résultats n° 52.

Arthur Nguyen (Dares)

#### Directeur de la publication

Michel Houdebine

#### Directrice de la rédaction

Anne-Juliette Bessone

#### Secrétaires de rédaction

Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

#### Maquettistes

Valérie Olivier, Bruno Pezzali

#### Mise en page

Drapeau Blanc

#### Réponses à la demande

[dares.travail-emploi.gouv.fr/contact](mailto:dares.travail-emploi.gouv.fr/contact)

#### Contact presse

Joris Aubrespin-Marsal  
[joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr](mailto:joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr)

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

[dares.travail-emploi.gouv.fr](https://dares.travail-emploi.gouv.fr)

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES  
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.

