Comment est mis en place le travail de nuit dans l'entreprise ?

Vérifié le 08 avril 2025 - Service Public / Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Le travail de nuit est justifié par la **nécessité d'assurer la continuité de l'activité** de l'entreprise. Le recours au travail de nuit doit être **exceptionnel**. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Nous faisons un point sur la réglementation.

La mise en place du travail de nuit **varie selon l'existence ou non d'un accord collectif** sur le travail de nuit dans l'entreprise. En l'absence d'accord collectif sur le travail de nuit, celui-ci peut être mis en place par l'employeur après consultation des représentants du personnel s'ils existent.

Accord collectif

L'accord collectif doit préciser les points suivants :

- Justifications du recours au travail de nuit
- Définition de la période de travail de nuit
- Contreparties sous forme de repos compensateur et, éventuellement, de majoration de salaire
- Mesures d'amélioration des conditions de travail des salariés
- Mesures pour concilier le travail de nuit avec la vie personnelle des salariés et l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales (moyens de transport par exemple)
- Mesures pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, notamment par l'accès à la formation
- Organisation des temps de pause.

> **À savoir**
>
> Le médecin du travail est consulté avant la mise en place du travail de nuit.

Par l'employeur

L'employeur doit respecter certaines conditions pour mettre en place le travail de nuit.

Il doit engager sérieusement et loyalement des négociations afin de tenter conclure un accord sur le travail de nuit dans les 12 mois avant sa demande. C'est le cas si l'employeur respecte les dispositions suivantes :

- Convocation des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise
- Fixation du lieu et du calendrier de négociation
- Communication de toutes les informations nécessaires à la négociation
- Réponse aux propositions éventuelles.

> **À savoir**
>
> Le médecin du travail est consulté avant la mise place du travail de nuit.

La situation diffère selon qu'il existe ou non des représentants du personnel :

Entreprise avec représentants du personnel

S'il **ne négocie pas** avec les représentants du personnel, l'employeur **ne peut pas mettre en place** le travail de nuit.

La situation diffère si un accord est conclu ou non :

Un accord est conclu

L'accord collectif doit préciser les points suivants :

- Justifications du recours au travail de nuit
- Définition de la période de travail de nuit
- Contreparties sous forme de repos compensateur et, éventuellement, de majoration de salaire
- Mesures d'amélioration des conditions de travail des salariés
- Mesures pour concilier le travail de nuit avec la vie personnelle des salariés et l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales (moyens de transport par exemple)
- Mesures pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, notamment par l'accès à la formation
- Organisation des temps de pause.

Un accord n'est pas conclu

L'employeur doit transmettre une demande à l'inspecteur du travail pour obtenir son autorisation pour la mise en place du travail de nuit.

Informations devant figurer dans la demande

La demande doit être justifiée. Elle doit comporter les points suivants :

- Contraintes nécessitant d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale
- Existence de contreparties et de temps de pause
- Prise en compte des impératifs de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

La demande doit être accompagnée de l'avis des représentants du personnel à l'inspecteur du travail.

Où s'adresser ?

Décision de l'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail fait connaître sa décision dans un délai de 30 jours à compter de la date de réception de la demande.

La décision est adressée à l'employeur et aux représentants du personnel.

S'il ne répond pas dans un délai de 30 jours, l'autorisation est accordée.

Contestation de la décision

Un recours hiérarchique peut être formé contre la décision de l'inspecteur du travail qui a autorisé le travail de nuit.

Ce recours est porté devant le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) dans un délai d'1 mois suivant la date à laquelle la notification de la décision sur le travail de nuit a été reçue.

Entreprise sans représentant du personnel

La demande d'autorisation d'affectation de travailleurs à des postes de nuit doit être présentée à l'inspecteur du travail.

Où s'adresser ?

Informations devant figurer dans la demande

La demande doit être justifiée. Elle doit comporter les points suivants :

- Contraintes nécessitant d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale
- Existence de contreparties et de temps de pause
- Prise en compte des impératifs de protection de la santé et de la sécurité et des salariés.

La demande doit être accompagnée d'un document attestant que les salariés ont été informés de la mise en place du travail de nuit.

Décision de l'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail fait connaître sa décision dans un délai de 30 jours à compter de la date de réception de la demande.

La décision est adressée à l'employeur et aux représentants du personnel.

S'il ne répond pas dans un délai de 30 jours, l'autorisation est accordée.

Contestation de la décision

Un recours hiérarchique peut être formé contre la décision de l'inspecteur du travail qui a autorisé le travail de nuit au sein de l'entreprise.

Ce recours est porté devant le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) dans un délai d'1 mois suivant la date à laquelle la notification de la décision sur le travail de nuit a été reçue.

Qui peut m'aider ?

Vous avez une question ? Vous souhaitez être accompagné(e) dans vos démarches ?

Renseignement administratif par téléphone - Allô Service Public

Pour plus d'informations sur ce sujet, vous pouvez contacter Allô Service Public.

Attention : le service n'a pas accès aux dossiers personnels des usagers et ne peut donc pas renseigner sur leur état d'avancement.

Il **ne répond pas** aux questions portant sur l'indemnisation du chômage et les démarches auprès de **France Travail** (anciennement Pôle emploi), les **fonctionnaires** ou **contractuels** de la **fonction publique**, le montant ou le versement des **cotisations** sociales, salariales ou patronales.

Lundi : de 08h30 à 17h30

Mardi : de 08h30 à 12h15

Mercredi : de 08h30 à 12h15

Jeudi : de 08h30 à 17h30

Vendredi : de 13h00 à 16h15

Service **Gratuit**

Les informateurs qui vous répondent appartiennent au ministère chargé du travail.

Textes de loi et références

Code du travail : articles L3122-1 à L3122-14 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000033020193/)
Travail de nuit

Code du travail : articles L3122-15 à L3122-19 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000033020142/)
Champ de la négociation collective

Code du travail : articles L3122-20 à L3122-24 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000033020125/)
En l'absence d'accord collectif

Code du travail : articles R3122-9 et R3122-10 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000033471058/)
Travail de nuit mis en place par l'employeur

Voir aussi

Travail de nuit du salarié du secteur privé (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2212)
Service Public