

TRAVAIL DE NUIT ET TRAVAIL POSTÉ

SOMMAIRE DU DOSSIER

- ▶ Ce qu'il faut retenir
- ▶ Données générales et exposition aux risques
- ▶ Effets sur la santé et accidents
- ▶ Démarche de prévention
- ▶ Règlementation
- ▶ Suivi médical
- ▶ Publications, outils, liens utiles

Accueil > Risques > Travail de nuit et travail posté

Ce qu'il faut retenir

Horaires dits « atypiques »

L'employeur a pour obligation légale de prendre les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité des salariés qui travaillent pour lui. Pour cela, il doit prévenir tous les risques potentiels d'altération de la santé, physique ou morale, en rapport avec l'(es) exposition(s) professionnelle(s).

Le travail de nuit et le travail posté sont des **horaires dits « atypiques »** et qui peuvent, de par leurs spécificités, engendrer des risques pour la santé. On qualifie d'« horaires atypiques » **tous les aménagements du temps de travail qui ne sont pas « standards »**. Le travail standard correspond aux configurations suivantes : 5 jours réguliers par semaine du lundi au vendredi, horaires compris entre 5 et 23 heures, avec 2 jours de repos hebdomadaires.

	SEMAINE STANDARD	SEMAINE ATYPIQUE
Les horaires	Entre 7 h et 20 h	De 21 h à 6 h (Définition juridique du travail de nuit)
Les jours travaillés	5 jours : du lundi au vendredi	Nombre variable : samedi, dimanche ou les jours fériés
L'amplitude de la journée	8 h	En-deçà de 5 h ou au-delà de 8 h
La structure de la journée	Durée continue avec une pause déjeuner (entre 12 h et 14 h)	Temps morcelé, fragmenté par des « coupures » de durées variables
Le rythme du temps de travail	5 j. travaillés et 2 j. de repos consécutifs en fin de semaine	Régulier cyclique (3 x 8, 2 x 12) ou irrégulier

En France, **le travail en horaires atypiques concernerait près de deux salariés sur trois**. En effet, seulement 37 % des salariés ont des horaires dits « standards ». En ce qui concerne spécifiquement le travail de nuit, en 2012, la **DARES**¹ (ministère du Travail), a mis en évidence son augmentation depuis vingt ans : il concernerait 15,4 % des salariés (environ 20 % des hommes et 10 % des femmes).

¹ <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/le-travail-de-nuit-en-2012>

De nombreux effets sur la santé des travailleurs

Des effets des horaires atypiques sur la santé sont de mieux en mieux connus et documentés².

² <http://www.inrs.fr/risques/travail-de-nuit-et-travail-poste/effets-sur-la-sante-et-accidents.html>

Un rapport récemment publié par l'ANSES a mis en évidence qu'ils ont des effets avérés sur la somnolence, la qualité du sommeil, la durée du temps de sommeil, et sur le syndrome métabolique. Des effets sur la santé psychique, les performances cognitives, l'obésité et la prise de poids, le diabète de type 2 et les maladies coronariennes sont probables. Enfin, des effets sur la concentration de certains lipides dans le sang, l'hypertension artérielle et le risque d'AVC sont possibles. Ils auraient également un effet probable sur **le risque de certains types de cancers, en particulier celui du sein**³. Et enfin, l'exposition à ce type d'horaires des femmes enceintes pourrait les exposer à des complications de leur grossesse.

³ <https://www.anses.fr/fr/system/files/AP2011SA0088Ra.pdf>

Les effets de ces horaires sur les salariés peuvent varier selon les personnes car ils sont dépendants aussi de différents facteurs. Ces derniers peuvent être individuels, comme le chronotype par exemple, ou sociaux. Ainsi, la situation personnelle des salariés, leur secteur d'activité, et s'il s'agit d'un choix personnel ou imposé par des contraintes d'ordre économique peuvent influencer sur la tolérance individuelle à cette organisation de travail.

Quiz Travail de nuit - travail posté

Testez vos connaissances sur le travail posté

Commencer le quiz

Une organisation du travail réglementée

Le travail de nuit et le travail posté font l'objet d'une réglementation spécifique (voir le **chapitre Réglementation**⁵).

Celle-ci dispose notamment que 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 et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale (article L. 3122-1 du Code du travail).

De plus, le travail « en équipes successives et alternantes » et le travail de nuit font partie des **facteurs de pénibilité** visés par le Code du travail.

⁵ <http://www.inrs.fr/risques/travail-de-nuit-et-travail-poste/reglementation.html>

Pour en savoir plus

Ressources INRS

BROCHURE 05/2018 | ED 6305



Le travail de nuit et le travail posté

Ce dépliant de sensibilisation a pour objectif de fournir des informations générales sur le travail de nuit et le travail posté, les risques liés à ces formes d'organisation et les grandes lignes de la démarche de prévention.⁶

⁶ <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206305>

VIDÉO ANIMATION



Vrai / Faux : Horaires décalés et travail de nuit

Ce questionnaire interactif propose une introduction ludique à la prévention des risques liés aux horaires atypiques. En quelques questions il permet d'évaluer ses connaissances sur les horaires...⁷

⁷ <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=Anim-051>

Autre ressource

► DARES : Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ?

Mis à jour le 02/02/2017

Données générales et exposition aux risques

Les horaires atypiques correspondent à de multiples réalités :

- le travail de nuit (de 21 h à 6 h du matin),
- les rythmes de travail irréguliers ou cycliques (travail posté en 3*8 ou 2*12 le plus fréquemment),
- le travail le weekend (samedi, dimanche et jours fériés)
- le travail selon des amplitudes de journée variables (en deçà de 5 h, au-delà de 8 h),
- les journées fragmentées par des coupures de plusieurs heures.

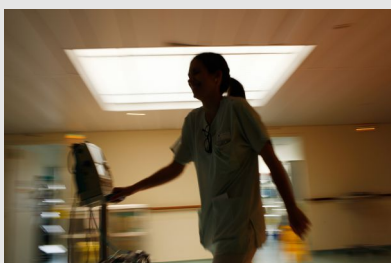
Deux salariés sur trois travaillent selon ces horaires⁸ : 19 % travaillent la nuit et le week-end, 10 % travaillent de manière occasionnelle, 7 % sont des travailleurs saisonniers et 10 % ont des horaires longs et flexibles. Pour ce qui est du travail fragmenté, il est réalisé par 17,5 % des salariés qui sont en grande majorité des femmes.

En ce qui concerne plus particulièrement le travail de nuit⁹, 15,2 % des salariés travaillent de nuit (environ 20 % des hommes et environ 10 % des femmes). 30 % des salariés concernés travaillent dans le secteur public et 42 % dans le secteur tertiaire. Les 5 secteurs professionnels les plus représentés sont par ordre d'importance : les conducteurs de véhicules, les policiers et les militaires, les infirmières, les aides-soignantes et les ouvriers qualifiés des industries de « process ». Ce sont les intérimaires, les hommes trentenaires et les femmes de moins de 30 ans qui exercent le plus selon ce rythme de travail.

⁸ <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-daes-indicateurs-daes-resultats/article/horaires-atypiques-et-contraintes-dans-le-travail-une-typologie-en-six>

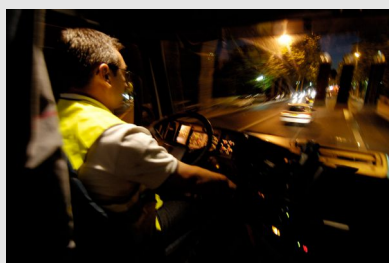
⁹ <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/etudes-et-recherches-77/publications-daes-98/dares-analyses-daes-indicateurs-102/2014-062-le-travail-de-nuit-en-17952.html>

Le travail en horaires atypiques concerne de nombreux secteurs d'activité



© R. Escher / INRS

Infirmière de nuit dans un service hospitalier



© G. Kerbaol / INRS

Opérateur conduisant un camion dans les rues de Paris



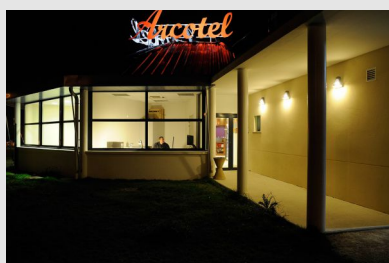
© G. Kerbaol / INRS

Opérateurs en travail posté dans une usine automobile



© P. Delapierre / INRS

**Maitre-chien effectuant sa ronde :
Maitre-chien effectuant sa ronde**



© P. Delapierre / INRS

Veilleur de nuit dans un hôtel



© P. Delapierre / INRS

Agent d'entretien

Par ailleurs, il a été mis en évidence chez ces travailleurs un cumul d'expositions professionnelles. En effet, **les salariés qui travaillent la nuit ont des conditions de travail plus difficiles que les autres salariés**¹⁰. Ils associent fréquemment les horaires de nuit avec d'autres formes d'horaires atypiques : travail le samedi et/ou le dimanche, horaires variables, horaires alternés, non connaissance des horaires du lendemain. Ils se doivent plus souvent d'être polyvalents, avec peu de latitude décisionnelle, et subissent un rythme de travail contraignant. Leur travail comporte au moins une contrainte physique* (84,1 % contre 67,1 chez les salariés qui ne travaillent jamais la nuit) et une contrainte de vigilance** (77 % contre 59,3 %).

**contraintes physiques : devoir rester debout longtemps ou dans une autre posture fatigante et pénible, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, porter des charges lourdes, effectuer des mouvements douloureux ou fatigants, subir des secousses ou des vibrations*

***contraintes de vigilance : ne pas pouvoir quitter son travail des yeux, lire des chiffres ou des lettres difficiles à lire, examiner des objets très petits, faire attention à des signaux visuels ou sonores brefs.*

Ce type d'organisation du travail a des impacts sur la vie sociale et personnelle des salariés¹¹. En effet, les inconvénients rapportés sont l'existence de conditions de travail plus difficiles, et un sentiment d'isolement social avec, par exemple, une difficulté d'accès aux instances de représentation sociale ou encore à la formation professionnelle continue. Au niveau familial, les décalages entre la vie professionnelle et la vie privée ne sont pas simples à gérer. Le déphasage est en général important par rapport aux rythmes scolaires par exemple. De plus, la récupération physique est empêchée par les nécessités de soins à apporter aux

enfants en journée et aux tâches domestiques à assumer.

Malgré ces contraintes, des avantages sont tout de même mis en avant. En effet, le travail de nuit permet de disposer de plus de temps libre en journée ; une meilleure ambiance de travail est souvent rapportée ainsi qu'une présence hiérarchique moins pesante ; il existe également une compensation en termes de salaire qui est souvent un élément déterminant du choix.

¹⁰ <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/le-travail-de-nuit-en-2012>

¹¹ <http://www.lecese.fr/travaux-publies/le-travail-de-nuit-impact-sur-les-conditions-de-travail-et-de-vie-des-salaries>

Quelques portraits de salariés concernés

Madame J., infirmière

Elle travaille exclusivement de nuit selon un rythme en **2*12** c'est-à-dire qu'elle fait des nuits de 12 heures (de 19 heures à 7 heures), seulement 3 jours sur 7, les samedis et dimanches compris, selon un planning défini à l'avance. Cette organisation du travail lui convient bien car elle lui permet de s'occuper de ses enfants. En effet, les jours travaillés, le matin en arrivant à son domicile, après une nuit de travail, elle prend le petit déjeuner avec eux puis part les accompagner à l'école. Elle se couche ensuite jusqu'à 14 heures, déjeune, se prépare, s'occupe de sa maison et va les récupérer à leur sortie de classe à 16h30. Elle peut ensuite passer la fin d'après-midi avec eux avant de retourner travailler. Le reste de la semaine, quand elle ne travaille pas, elle bénéficie de plusieurs journées de repos qui lui permettent de récupérer, ainsi que de faire les activités et les démarches qu'elle n'a pu réaliser auparavant. Mais souvent, ses jours de repos sont pendant la semaine, et elle est donc souvent seule : son mari, ses enfants, ses amis travaillent...Et, compte tenu des impératifs de service, il arrive régulièrement que la cadre de santé du service la rappelle pour remplacer au dernier moment un(e) collègue qui est absent(e).

Monsieur P., ouvrier qualifié sur une chaîne de montage d'automobile

Il travaille 35 heures par semaine selon un rythme en **3*8** c'est-à-dire qu'il alterne des journées avec des horaires du matin (5-13h) puis des journées d'après-midi (13-21h) et des nuits (21-5h). Il travaille selon cette organisation « en postes » depuis 20 ans. A l'origine, il avait choisi ce travail car le salaire était attractif et cela lui permettait d'avoir des jours et des semaines de récupération. De plus, il construisait sa maison et ce complément de salaire ainsi que ce temps libre supplémentaire lui étaient utiles. Il n'avait pas de difficultés liées à la tolérance de ses horaires et en particulier son sommeil était de bonne qualité à raison de 6 à 7 heures d'affilée. Mais depuis l'âge de 45 ans, il prend du poids car il ressent le besoin de grignoter « pour tenir » éveillé pendant la nuit. Il a également essayé d'arrêter de fumer à plusieurs reprises mais la cigarette l'aide à rester vigilant et rythme ses pauses. Récemment, lors de la visite médicale du travail, une hypertension artérielle a été découverte. De plus, il n'arrive plus à s'endormir aussi facilement qu'auparavant, et se réveille très fréquemment. Il a la sensation de ne plus récupérer et d'être constamment fatigué. Maintenant, ses jours de repos sont mis à profit pour dormir. Il a l'impression de passer son temps exclusivement à travailler puis à récupérer. Son moral en est affecté d'autant plus que son médecin traitant, ainsi que le médecin du travail, lui ont conseillé de passer sur un poste fixe de jour ce qu'il ne peut pas envisager car il n'a pas fini de rembourser son crédit pour la maison.

Madame M., technicienne de surface pour une entreprise de ménage pour des bureaux et des commerces

Elle n'a pas de formation professionnelle qualifiée. Son premier poste débute à 8 heures : elle travaille alors dans un grand magasin de vêtements du centre de Paris dont le ménage doit être fait avant l'ouverture à la clientèle à 10 heures. Pour y arriver à l'heure, elle doit se réveiller à 5h30 car elle habite en banlieue et à 1h30 de trajet. Elle est divorcée, ses deux derniers enfants habitent encore avec elle, et c'est donc son fils de 13 ans qui doit s'occuper du petit dernier de 5 ans. A 10 heures, elle repart chez elle et y arrive à 11h30, s'il n'y a pas de ralentissement dans les transports. Elle récupère son fils à l'école, le fait déjeuner, s'occupe des activités domestiques puis repart sur Paris à 14h30. Elle retourne travailler dans des bureaux entre 16 et 18 heures où elle assure l'entretien de deux étages. Elle va ensuite dans un immeuble situé à proximité où elle procède à la sortie et la gestion des containers à déchets et fait l'entretien des parties communes. En général, elle finit à 19h30 et arrive chez elle à 21 heures. Elle peut tenir à ce rythme de travail car depuis 2 ans, son employeur a décidé de réorganiser le temps de travail sur la semaine qui n'est plus réparti sur 6 jours mais sur 5, ce qui lui laisse les samedis et dimanche de repos.

Monsieur F., employé de libre-service dans une grande surface alimentaire.

Il a 20 ans. C'est son premier poste en CDI (contrat à durée indéterminée) après quelques expériences professionnelles dans des emplois précaires. Quand on lui a proposé ce poste de nuit, il a accepté immédiatement, d'autant plus que le salaire était attractif. Il travaille donc 36 heures par semaine, 6 jours sur 7, de minuit à 6 heures du matin. Il décharge les camions de livraison et procède à la mise en rayon. Son équipe est petite puisqu'ils ne sont que 5 avec son chef. L'ambiance est bonne, il y a de l'entraide entre les collègues, et le chef aussi travaille avec eux. Il arrive à bien dormir, 8 heures d'affilée, mais il se réveille à 15 heures, et une fois son repas pris et sa toilette faite, il ne dispose finalement que de très peu d'heures de libres. Le soir par contre, il trouve difficile d'attendre 23 heures avant de se rendre à son travail. Il a l'impression de vivre à contre temps par rapport aux gens qu'il côtoie. Son seul jour de repos est le dimanche, et s'il veut voir sa famille, ses amis et faire un peu de sport, il doit essayer de moins dormir ce jour-là pour avoir un vrai repas convivial et profiter de l'après-midi.

Pour en savoir plus

Ressources INRS



Le travail de nuit et le travail posté

Ce dépliant de sensibilisation a pour objectif de fournir des informations générales sur le travail de nuit et le travail posté, les risques liés à ces formes d'organisation et les grandes lignes de la démarche de prévention. ¹²

¹²<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206305>

Autres ressources

- ▶ DARES : Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ?
- ▶ Rapport du CESE : « Le travail de nuit : impact sur les conditions de travail et de vie des salariés »

Mis à jour le 02/02/2017

Effets sur la santé et accidents

Les effets sur la santé

Les horaires atypiques, et tout particulièrement le travail de nuit, peuvent constituer un facteur de risque pour les travailleurs. En effet, l'organisme est soumis à un rythme dit circadien, programmé par une **horloge interne**, et qui agit sur de nombreuses activités physiologiques dont la prise alimentaire, les sécrétions hormonales et l'alternance de la veille et du sommeil.

L'existence de ces rythmes biologiques traduit la nécessité pour certaines activités physiologiques de se produire à un moment précis de la journée et pas à d'autres. La période du rythme circadien est proche de 24 heures mais sa phase peut se décaler. En effet, il est influencé par des facteurs extérieurs comme la lumière, l'exercice, les contacts sociaux, les prises alimentaires qui peuvent provoquer des états de désynchronisation. **Cette perturbation des rythmes biologiques peut se manifester par l'apparition d'effets sur la santé.** En 2016, **l'ANSES a produit un rapport d'expertise collective**¹³ qui fait état des connaissances scientifiques actuelles sur ces effets. Ils y sont catégorisés selon leur risque en 3 groupes : avérés, probables et possibles.

¹³ <https://www.anses.fr/fr/system/files/AP2011SA0088Ra.pdf>

Ce sont :

Les risques avérés

Ils correspondent aux **troubles du sommeil**, et aux **troubles métaboliques**.

Le travail posté et/ou de nuit est souvent associé à une diminution de la durée du sommeil ce qui aboutit à un déficit chronique de sommeil (réduction de 1 à 2 heures de sommeil par jour.) Le sommeil en journée est de moins bonne qualité (plus court, morcelé, perturbé par des éléments extérieurs comme le bruit par exemple) et donc moins réparateur. Les troubles du sommeil se traduisent par une somnolence, et une diminution de la vigilance pouvant être à l'origine d'**accidents** survenant la nuit. Leur fréquence et leur gravité des accidents sont augmentées avec en particulier une multiplication par deux du risque d'accident et de « presque- accident » de trajet. Ce risque d'accident de trajet semble plus élevé en début de nuit, il augmente avec les durées du poste (au-delà de 10 heures) et est plus important lors du « trajet aller » avant un poste du matin et lors du « trajet retour » après un poste de nuit.

Le syndrome métabolique, qui est défini comme la présence chez un même individu d'une augmentation d'au moins 3 paramètres parmi les 5 suivants (le tour de taille, la pression artérielle, les triglycérides, le cholestérol et la glycémie) est un effet avéré sur la santé des travailleurs de nuit par rapport à ceux « de jour », et ce d'autant plus que les paramètres associés sont nombreux.

Les risques probables

Ils sont représentés par les effets sur la **santé psychique**, sur les **performances cognitives**, sur l'**obésité** et la **prise de poids**, ainsi que le **diabète de type 2** et les **maladies coronariennes** (ischémie coronaire et infarctus du myocarde).

Les troubles de l'humeur, l'augmentation de la dépression, de l'anxiété, de l'irritabilité, ainsi que des troubles de la personnalité sont fréquemment rapportés par les travailleurs de nuit. A leur origine, pourraient être incriminés l'altération du système circadien, le manque de sommeil et aussi les facteurs de risques psychosociaux liés à cette organisation du travail. La baisse des performances cognitives (mémoire, langage) serait surtout affectée à la privation de sommeil durant la période précédant la prise du poste de nuit.

Lors du travail de nuit, la désynchronisation de l'horloge circadienne associée au manque de sommeil seraient à l'origine de la prise de poids et de l'obésité. Quant au diabète de type 2, son apparition serait fonction de la durée d'exposition au travail de nuit.

Le travail de nuit exposerait à un **risque cancérogène** que l'expertise a considéré comme également comme probable. Le Centre International de Recherche sur le Cancer (CIRC) avait classé en 2007 le travail de nuit dans le groupe des cancérogènes probables pour l'homme (catégorie 2A). De nombreuses études montrent que le travail posté et/ou de nuit peut augmenter le risque de cancer du sein chez la femme, cancer du sein qui serait dû aux perturbations des rythmes biologiques. D'autres études envisageraient d'éventuelles relations entre les horaires atypiques et d'autres types de cancers (prostate, ovaire, pancréas, colon, rectum) mais qui ne permettent pas de conclure à l'heure actuelle.



© G. Kerbaol / INRS

Le travail de nuit augmente les risques d'accidents de trajet

Les risques possibles

Les **dyslipidémies**, l'**hypertension artérielle** et les **accidents vasculaires cérébraux** représentent des effets possibles sur la santé liés au travail de nuit. En effet, il existe de nombreuses imprécisions et limites méthodologiques concernant les études scientifiques à leur sujet et qui ne permettent donc pas de conclure de façon plus affirmative quant à l'existence d'un lien avec le travail de nuit.

Autres troubles

Des risques au cours de la grossesse : le travail posté et/ou de nuit augmenterait le risque d'**avortement spontané**, d'**accouchement prématuré** et de **retard de croissance intra utérin**.

Des **troubles digestifs** : ils peuvent s'expliquer par la dérégulation des rythmes circadiens avec un retentissement sur l'appétit mais aussi sur les sécrétions digestives. Des études mettent en évidence un lien avec l'apparition de douleurs au niveau de l'estomac (pathologies de type ulcéreux).

De la **fatigue** : le travail de nuit est à l'origine d'une « sur fatigue » qui peut provoquer à long terme une usure prématurée de l'organisme et une dégradation précoce de l'état de santé

Cas particulier des postes longs : organisation du travail en 2*12 heures

En comparaison avec les postes de 8 heures, des effets spécifiques sur la santé ont été mis en évidence chez les salariés soumis à ces postes longs. On observe en effet une augmentation :

- de la prise de poids,
- des erreurs
- de la survenue d'accidents de travail et de trajet,
- des pratiques addictives,
- des pathologies lombaires.

Par ailleurs, on observe également une augmentation des erreurs susceptibles d'être à l'origine d'incidents ou d'accidents.

Accidents du travail et maladies professionnelles

La dette chronique de sommeil, due au travail de nuit et/ou posté, entraîne une **baisse de vigilance avec une augmentation du risque de somnolence qui peut être source d'accidents**. Ce peut être des accidents du travail, et/ou de la circulation. Ces derniers sont plus importants lors du trajet « aller » avant le poste du matin, et lors du trajet « retour » après le poste de nuit. Les accidents du travail sont plus nombreux lors du travail de nuit : de nombreuses grandes catastrophes industrielles, comme Tchernobyl par exemple, ont eu lieu la nuit. De plus, les postes longs de travail (plus de 12 heures) ont un risque accidentel accru.

Quelques exemples d'accidents du travail extraits de la base de données EPICEA

- **Accident mortel dans une fonderie** ¹⁴
- **Accident mortel d'un électromécanicien dans une entreprise du secteur de la chimie** ¹⁵
- **Accident grave d'une factrice dans une entreprise de services postaux** ¹⁶
- **Accident grave d'un agent de nettoyage dans une entreprise agroalimentaire** ¹⁷

¹⁴ http://epicea.inrs.fr/servlet/public_listing?requete=%28%28%28+IDENT+%3D+23143+%29+%29+%29+

¹⁵ http://epicea.inrs.fr/servlet/public_listing?requete=%28%28%28+IDENT+%3D+23104+%29+%29+%29+

¹⁶ http://epicea.inrs.fr/servlet/public_listing?requete=%28%28%28+IDENT+%3D+23141+%29+%29+%29+

¹⁷ http://epicea.inrs.fr/servlet/public_listing?requete=%28%28%28+IDENT+%3D+23068+%29+%29+%29+

Actuellement il n'existe pas en France de tableau de maladie professionnelle en rapport avec le travail de nuit et/ou posté. Il est à souligner que les salariés qui travaillent de nuit et/ou en horaires postés cumulent souvent d'autres facteurs de risques : physiques, psychosociaux, et organisationnels.

Pour en savoir plus

Ressources INRS

BROCHURE 05/2018 | ED 6305



Le travail de nuit et le travail posté

Ce dépliant de sensibilisation a pour objectif de fournir des informations générales sur le travail de nuit et le travail posté, les risques liés à ces formes d'organisation et les grandes lignes de la démarche de prévention. ¹⁸

¹⁸ <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206305>

ARTICLE DE REVUE 09/2012 | TM 25



Surveillance médico-professionnelle des travailleurs postés et/ou de nuit, mai 2012

Ces recommandations de bonne pratique identifient les risques liés au travail posté et de nuit, proposent des mesures de prévention et des outils pour la surveillance médicale de ces travailleurs ¹⁹

¹⁹ <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TM%2025>



Travail posté et maladies cérébro- et cardiovasculaires : revue critique et synthèse des preuves épidémiologiques

Cet article analyse les études menées dans le but de démontrer un lien de cause à effet entre le travail posté et la survenue de maladies cérébro- et cardiovasculaires ²⁰

²⁰<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TP%2016>



Organisation du travail en 2 x 12 h

Les effets secondaires les plus documentés sont la prise de poids, l'augmentation des erreurs, des accidents du travail et de trajet, les conduites addictives, les TMS et les pathologies du dos. ²¹

²¹<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TP%2018>

Autres ressources

► « Travail de nuit : quelles conséquences pour les salariés et les entreprises ? Quelle prévention ? ». Carsat Alsace Moselle

Bibliographie

- Bourgin P et al. Au rythme du jour et des saisons. ,Pour la science, novembre 2010 (397).
- Leger et al. Horloge biologique , sommeil et conséquences médicales du travail posté. Arch mal pro 2009 ;70 : 246-252.
- Ménégaux F, Truong T, Anger A, Cordina-Duverger E, Lamkarkach F, Arveux P, Kerbrat P, Fevotte J, Guenel P. Night work and breast cancer : a population based control study in France (The CECIL study). Int.J.cancer, 2013 fen15 ; 132(4) : 924-31.

Mis à jour le 02/02/2017

Démarche de prévention

Principes généraux au niveau de l'organisation du travail

L'employeur doit privilégier la mise en place de mesures de prévention en amont, afin d'anticiper et minimiser le plus possible les impacts de ce type d'horaires sur la santé des salariés qui y sont soumis. D'ailleurs, dans son rapport récent concernant l'expertise des risques pour la santé du travail de nuit et des horaires atypiques, l'ANSES a émis des recommandations de prévention qui vont dans ce sens. En effet, l'Agence préconise la mise en place d'organisations du travail qui visent à réduire la désynchronisation et la dette de sommeil. Les modalités organisationnelles, qui ne font pas toutes consensus, doivent être discutées de façon collective avant d'être mises en place.

Mesures de prévention organisationnelles :

Evaluation des risques

Lors de la mise en place d'horaires atypiques, l'employeur doit procéder à une **évaluation des risques** liés aux postes concernés et **s'assurer que les mesures de prévention déjà en place restent adaptées pendant ces horaires**. Un suivi des indicateurs concernant la santé des travailleurs, l'ambiance de travail et l'absentéisme doit être fait. Des **outils pour l'analyse de ces facteurs et la tolérance des plannings horaires**²² commencent à se développer et permettent une approche pragmatique et concertée en termes de prévention.

²² <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TF%20219>

Il est important de vérifier :

- le contenu des activités de travail : exigences physiques et psychologiques, niveau de vigilance requis, ...
- l'exposition à d'autres risques professionnels sur les postes concernés : bruit, produits chimiques dangereux, port de charges, ...
- les conditions de réalisation du travail : travail isolé, utilisation de véhicule,
- les conditions de travail : travail au froid, à la chaleur, existence d'une salle de pause, qualité de l'éclairage, ...
- l'adéquation entre les horaires et les mesures de prévention mises en place.

De plus, il est préférable que les salariés concernés soient **volontaires** et il est utile de les associer aux discussions concernant les modalités pratiques des horaires (heure de prise de poste, rythme de rotation, temps de pause...).

Les mesures favorables pour limiter les effets négatifs sur la santé

- Faciliter l'articulation des temps de travail avec l'exercice des responsabilités familiales et sociales,
- S'assurer que les horaires de poste (début et fin) sont compatibles avec les horaires de transport en commun,
- Favoriser la dimension collective du travail,
- Être attentif à rompre l'isolement des salariés concernés et la monotonie des tâches qui leur sont confiées,
- En cas de rotation des postes, prévoir du temps pour les transmissions d'une équipe à l'autre,
- Aménager des systèmes de rotation réguliers et flexibles : permettre aux salariés d'anticiper leur planning, prévoir des marges de manœuvre pour les échanges d'horaires entre salariés,
- Privilégier des rotations très courtes (2 jours/nuit maximum) plutôt que l'instauration d'un travail type 3X8 qui oblige le système circadien à des rephasages tous les 5 jours/nuits et expose périodiquement l'organisme à des états de désynchronisation interne,
- Favoriser le maximum de week-end de repos,
- Proposer une équipe de nuit permanente,
- Raccourcir la durée des postes de nuit,
- Repousser le plus possible l'heure de prise de poste du matin (après 6 heures),
- Prévoir un minimum de 11 heures de repos entre 2 postes,
- Privilégier les jours de repos après les postes de nuit de préférence,
- Insérer les pauses appropriées pour les repas, pour le repos et la sieste. Cette dernière doit être courte de moins de 30 minutes,
- Adapter l'environnement lumineux : prévoir une exposition à une lumière d'intensité assez importante avant et/ou en début de poste puis la limiter en fin de poste,
- Rendre possible le retour en horaires classiques.

L'acceptation des horaires atypiques par le salarié est le facteur clé.

Cette acceptation dépend de la possibilité de maintenir une vie sociale et familiale, de la nature des activités extraprofessionnelles, des ressources matérielles et des aides disponibles dans la vie privée (possibilité de garde des enfants...), et de la stabilité et de la prévisibilité des horaires.

Recommandations pratiques de prévention individuelle

Les **services de santé au travail** ont un rôle important à jouer dans la mise en place des horaires atypiques. Outre le suivi médical des salariés concernés, ils sont les plus à même de leur prodiguer une information et des formations spécifiques sur les risques encourus, l'hygiène de vie et de sommeil, les modalités d'exposition à la lumière.

Recommandations pratiques pour le sommeil :

- détecter les personnes qui sont « du matin » ou « du soir » et les orienter si c'est possible vers les horaires les plus adaptés (par exemple, une personne « lève-tôt » sera plus à l'aise sur un poste du matin),
- éviter les excitants. La consommation de caféine peut avoir lieu en début de poste mais pas pendant les dernières 5 heures de travail,

- organiser des pauses avec un temps de repos (ou sieste) court de moins de 30 minutes lors du travail de nuit ou lors du poste du matin,
- limiter l'exposition à la lumière en fin de poste,
- informer sur les conditions favorables pour obtenir un sommeil diurne de qualité et réparateur à domicile : noir absolu, silence, téléphones débranchés ou en mode silencieux, ...
- respecter le rituel du coucher : lecture reposante, tisane, toilette, ...

Recommandations pratiques pour l'alimentation et l'hygiène de vie :

- ne pas grignoter ni sauter de repas. Respecter 3 prises alimentaires par jour, à horaires les plus réguliers possible, à caler en fonction de son rythme de travail :
 - Petit déjeuner complet avec un laitage et des fruits
 - Avant la prise de poste : des protéines (viandes et poissons), des glucides en petite quantité et des légumes
 - Après le travail : un repas plus léger en favorisant les glucides
- pour les postes du matin et de nuit : faire une collation légère,
- pratiquer une activité physique régulière.

Un soutien social et familial est nécessaire pour permettre la mise en place de toutes ces mesures.

Pour en savoir plus :

Ressources INRS

BROCHURE 05/2018 | ED 6305



Le travail de nuit et le travail posté

Ce dépliant de sensibilisation a pour objectif de fournir des informations générales sur le travail de nuit et le travail posté, les risques liés à ces formes d'organisation et les grandes lignes de la démarche de prévention. ²³

²³<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206305>

ARTICLE DE REVUE 06/2014 | TF 219



Organisation du travail en horaires décalés et/ou de nuit

Retours sur un outil élaboré par des médecins du travail permettant d'analyser les plannings horaires et d'évaluer les risques d'effets sur la santé du travail en horaires décalés ou de nuit. ²⁴

²⁴<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TF%20219>

Autre ressource

► « Travail de nuit : quelles conséquences pour les salariés et les entreprises ? Quelle prévention ? ». Carsat Alsace Moselle

Lien utile

► « Les carnets du sommeil : Sommeil et nutrition ». Institut national du sommeil et de la vigilance

Mis à jour le 02/02/2017

Règlementation

Le travail posté n'est pas défini par le Code du travail mais par une directive européenne de 2003 (**directive 2003/88/CE**²⁵) qui précise que « le travail posté correspond à tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, et qui peut être de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines ».

²⁵ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088&from=FR>

Le travail de nuit est défini et réglementé par le Code du travail (**articles L. 3122-1 à L. 3122-24**)²⁶.

Ainsi, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit. Une autre période de travail de nuit peut cependant être prévue par convention ou accord collectif. Elle doit néanmoins être effectuée au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures. La période de travail de nuit commençant au plus tôt à 21 heures et s'achevant au plus tard à 7 heures.

²⁶ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=5A1FF78E6B3191D27D2AC98D87E3B0F5.tpdila10v_2?idSectionTA=LEGISCTA000033020193&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170110

Au regard de ces dispositions, est considéré comme travailleur de nuit, le salarié qui accomplit, au moins, deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit quotidiennes ou bien, accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit (**art. L. 3122-5 du Code du travail**)²⁷.

En principe la durée quotidienne du travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures (ou 40 heures pour une durée hebdomadaire calculée sur une période de 12 semaines consécutives). En outre, en cas de circonstances exceptionnelles, l'inspecteur du travail peut autoriser le dépassement de la durée quotidienne du travail (après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent (articles L. 3122-6 et L. 3122-7 du Code du travail). Les modalités de cette dérogation sont précisées par les articles **R. 3122-1 à R. 3122-6 du Code du travail**²⁸. Le recours au travail de nuit doit en tout état de cause être exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

²⁷ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006902498&dateTexte=&categorieLien=cid>

²⁸ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000019356976&idSectionTA=LEGISCTA000006189634&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170109>

Périodicité réglementaire des visites médicales

Afin d'apprécier les conséquences éventuelles pour leur santé et leur sécurité, les travailleurs de nuit bénéficiaient jusqu'alors d'une surveillance médicale renforcée, prévoyant une visite médicale effectuée par le médecin du travail avant leur embauche, puis à intervalles réguliers ne pouvant excéder 6 mois. La loi du 8 août 2016 ainsi que son décret d'application ont modifié les modalités de ce suivi. Ainsi, depuis le 1er janvier 2017, les travailleurs de nuit bénéficient désormais d'une visite d'information et de prévention réalisée préalablement à leur affectation sur le poste, soit par le médecin du travail ou bien, sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier. A l'issue de la visite, le salarié bénéficie de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole écrit élaboré par le médecin du travail, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans (art. **R. 4624-17**²⁹ et **R. 4624-18**³⁰ du Code du travail).

Dans le cadre de ce suivi, le médecin du travail peut prescrire, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires qui sont à la charge de l'employeur.

²⁹ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?sessionId=7BF44C006D9B2CCDBDF5688B705BAE3.tpdila14v_1?idArticle=LEGIARTI000033769059&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=

³⁰ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?sessionId=7BF44C006D9B2CCDBDF5688B705BAE3.tpdila14v_1?idArticle=LEGIARTI000033769047&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170110&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle&nbResultRech=

Dispositions particulières pour les femmes enceintes, ou venant d'accoucher

Les salariées enceintes ou venant d'accoucher bénéficient de dispositions particulières et de mesures protectrices lorsqu'elles travaillent de nuit (articles **L. 1225-9 à L. 1225-11**)³¹ du Code du travail).

A leur demande ou à celle du médecin du travail, elles seront affectées à un poste de jour pendant la durée de leur grossesse notamment, sans diminution de leur rémunération. Lors du congé post natal ou lors du retour du congé maternité, le médecin du travail peut demander une prolongation d'un mois maximum de ce congé. Lorsque l'affectation à un poste de jour est impossible, l'employeur doit communiquer par écrit les motifs à la salariée ou au médecin du travail. Le contrat de travail se trouve alors suspendu jusqu'à la date de début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire suivant la fin de ce congé. La salariée bénéficie alors d'une garantie de rémunération (art. **L. 1225-10**)³².

³¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900888>

³² <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900889&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

Prévention de la pénibilité

Le travail « en équipes successives et alternantes » et le travail de nuit font partie des facteurs de pénibilité visés par le Code du travail (art. **L. 4161-1**³³ et **D. 4161-2**)³⁴.

³³ <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000028495726>

³⁴ http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?sessionId=A5FB389D550BBDB6508629F062779312.tpdila11v_3?idArticle=LEGIARTI000029560231&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150310

Chaque employeur doit à cet égard déclarer l'exposition des travailleurs à ces facteurs de risques professionnels, au-delà des seuils fixés par l'article **D. 4161-2**³⁵ du Code du travail, en cohérence avec l'évaluation des risques, au regard de ses conditions habituelles de travail, appréciées, en moyenne, sur l'année.

³⁵ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?sessionId=030A1CB3B91BB04A795A660E920D6288.tpdila11v_3?idArticle=LEGIARTI000033516070&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=

Pour établir sa déclaration, l'employeur peut utiliser les postes, métiers ou situations de travail définis par un accord collectif de branche étendu ou, à défaut, par un référentiel professionnel de branche homologué. Lorsqu'ils existent, ces documents d'aide à l'employeur déterminent l'exposition des travailleurs aux facteurs de pénibilité en tenant compte des mesures de protection collective et individuelle.

Au regard de ces dispositions, le médecin du travail peut conseiller utilement l'employeur afin de « prévenir ou réduire la pénibilité au travail » (art. **L. 4622-2**)³⁶

³⁶ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?sessionId=A073FD209D809641241362E85BBF717F.tpdila13v_2?idArticle=LEGIARTI000031086865&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=

De même, le CHSCT est associé à la mission de prévention de la pénibilité. En application de l'article **L. 4612-2**³⁷, « il procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ».

³⁷ <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006903302&dateTexte=&categorieLien=cid>

Par ailleurs, il est également prévu que l'employeur lui présente le rapport annuel sur la santé et la sécurité dans l'établissement dans lequel le travail de nuit et les questions de pénibilité doivent être traitées spécifiquement. Est également soumis au CHSCT le programme annuel de prévention des risques professionnels dans lequel figurent les mesures de prévention de la pénibilité. Le CHSCT émet un avis sur ces deux documents (art **L. 4612-16**³⁸).

³⁸ <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006903317&dateTexte=&categorieLien=cid>

Mis à jour le 02/02/2017

Suivi médical

En 2012, des **recommandations médicales de bonnes pratiques**³⁹ ont été publiées par la Société Française de Médecine du Travail, sous l'égide de la Haute Autorité de Santé, pour la surveillance médico-professionnelle des travailleurs postés ou de nuit.

En résumé, elles recommandent :

³⁹ <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TM%2025>

- d'informer sur les effets pathogènes possibles de ce type de travail et de rechercher les éléments cliniques pouvant être en lien.
- de donner une information spécifique aux femmes en âge de procréer sur les risques éventuels en cas de grossesse, et sur le risque de cancer.
- d'interroger spécifiquement les salariés sur : leur temps de sommeil sur 24 heures et leur capacité de récupération, leur « chronotype » c'est-à-dire leur horloge biologique, leurs habitudes alimentaires, de vie (sport, ...). Pour cela des outils spécifiques à type de questionnaires ou d'échelles sont disponibles.
- de réaliser un suivi médical régulier s'attachant particulièrement à la recherche des effets pathogènes sur la santé décrits précédemment (troubles du sommeil et/ou de la vigilance, somnolence, accidents du travail, problèmes cardio-vasculaires ou digestifs, anxiété, dépression, suivi gynécologique, ...).

Pour en savoir plus

Ressources INRS

ARTICLE DE REVUE 09/2012 | TM 25



Surveillance médico-professionnelle des travailleurs postés et/ou de nuit, mai 2012

Ces recommandations de bonne pratique identifient les risques liés au travail posté et de nuit, proposent des mesures de prévention et des outils pour la surveillance médicale de ces travailleurs ⁴⁰

⁴⁰ <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TM%2025>

Mis à jour le 03/02/2017

Ressources INRS

BROCHURE 05/2018 | ED 6305



Le travail de nuit et le travail posté

Ce dépliant de sensibilisation a pour objectif de fournir des informations générales sur le travail de nuit et le travail posté, les risques liés à ces formes d'organisation et les grandes lignes de la démarche de prévention. ⁴¹

⁴¹ <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206305>

VIDÉO ANIMATION



Vrai / Faux : Horaires décalés et travail de nuit

Ce questionnaire interactif propose une introduction ludique à la prévention des risques liés aux horaires atypiques. En quelques questions il permet d'évaluer ses connaissances sur les horaires ... ⁴²

⁴² <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=Anim-051>

ARTICLE DE REVUE 09/2012 | TM 25



Surveillance médico-professionnelle des travailleurs postés et/ou de nuit, mai 2012

Ces recommandations de bonne pratique identifient les risques liés au travail posté et de nuit, proposent des mesures de prévention et des outils pour la surveillance médicale de ces travailleurs ⁴³

⁴³ <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TM%2025>

ARTICLE DE REVUE 06/2013 | TP 16



Travail posté et maladies cérébro- et cardiovasculaires : revue critique et synthèse des preuves épidémiologiques

Cet article analyse les études menées dans le but de démontrer un lien de cause à effet entre le travail posté et la survenue de maladies cérébro- et cardiovasculaires ⁴⁴

⁴⁴ <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TP%2016>

ARTICLE DE REVUE 03/2014 | TP 18



Organisation du travail en 2 x 12 h

Les effets secondaires les plus documentés sont la prise de poids, l'augmentation des erreurs, des accidents du travail et de trajet, les conduites addictives, les TMS et les pathologies du dos. ⁴⁵

⁴⁵ <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TP%2018>

ARTICLE DE REVUE 06/2014 | TF 219



Organisation du travail en horaires décalés et/ou de nuit

Retours sur un outil élaboré par des médecins du travail permettant d'analyser les plannings horaires et d'évaluer les risques d'effets sur la santé du travail en horaires décalés ou de nuit. ⁴⁶

⁴⁶ <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TF%20219>



Maintenir la vigilance au volant : un enjeu vital

Conduire pour son travail expose à de nombreux risques. Parmi les principales causes d'accidents sur la route : un défaut de vigilance. ⁴⁷

⁴⁷ <http://www.hst.fr/dms/hst/data/articles/HST/TI-DO-14/do14.pdf>

Autres ressources

- ▶ « Travail de nuit : quelles conséquences pour les salariés et les entreprises ? Quelle prévention ? ». Carsat Alsace Moselle
- ▶ DARES : Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ?
- ▶ Enquête Conditions de travail 2013 - Dares, DGAFP, Drees, Insee.
- ▶ Rapport du CESE : « Le travail de nuit : impact sur les conditions de travail et de vie des salariés »
- ▶ Échelle de Somnolence d'Epworth
- ▶ Questionnaire de typologie circadienne de Horne et Ostberg
- ▶ ANSES. Evaluation des risques sanitaires pour les professionnels exposés à des horaires de travail atypiques, notamment de nuit. Rapport d'expertise collective. Saisine n°2011-SA-0088 « horaires atypiques ». Mars 2016

Liens utiles

- ▶ Institut national du sommeil et de la vigilance
- ▶ Société française de médecine du sommeil
- ▶ Institut Morphée
- ▶ Société Française de Recherche et de Médecine du Sommeil
- ▶ Laboratoire du sommeil

Bibliographie

- Bourgin P et al. Au rythme du jour et des saisons. ,Pour la science, novembre 2010 (397).
- Leger et al. Horloge biologique , sommeil et conséquences médicales du travail posté. Arch mal pro 2009 ;70 : 246-252.
- Ménégaux F, Truong T, Anger A, Cordina-Duverger E, Lamkarkach F, Arveux P, Kerbrat P, Fevotte J, Guenel P. Night work and breast cancer : a population based control study in France (The CECIL study). Int.J.cancer, 2013 fen15 ; 132(4) : 924-31.

Mis à jour le 12/05/2015