

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
- ▶ Foire aux questions
- ▶ Publications, outils, liens utiles

Ce qu'il faut retenir

Horaires dits « atypiques »

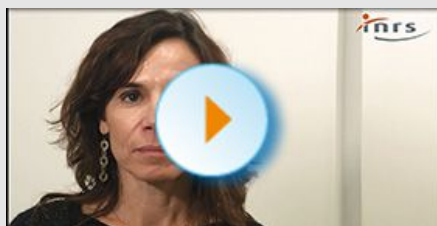
L'employeur a pour obligation légale de prendre les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité des salariés qui travaillent pour lui. Pour cela, il doit prévenir tous les risques potentiels d'altération de la santé, physique ou morale, en rapport avec l'(es) exposition(s) professionnelle(s).

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 documentés ².

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 Règlementation** 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?refINRS=ED%206305>

ARTICLE DE REVUE

Travail de nuit : que prévoit la réglementation ?

Travailler en horaires atypiques, et notamment la nuit, n'est pas anodin pour la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés. En effet, le travail de nuit peut provoquer, entre autres, une somnolence, une baisse de vigilance, des troubles de la concentration et de la mémorisation. Il peut en outre être à l'origine d'accidents du travail, notamment d'accidents de trajet (domicile-travail). ⁸

⁸ <http://www.travail-et-securite.fr/ts/services/droit-en-pratique.html?numRevue=801>

ARTICLE DE REVUE 09/2019 | TC 166



Horaires atypiques de travail (hors travail de nuit) : quels effets sur la santé et la sécurité au travail ?

Le travail coupé, fractionné, du soir, du dimanche ; sous forme d'astreintes, en horaires variés, imprévisibles, flexibles est de plus en plus fréquent mais ses conséquences sont moins bien connues. ⁷

⁷ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=TC%20166>

AFFICHE



Osez la micro-sieste au travail

Affiche illustrant le thème ". Disponible sous la référence AA 821 (30 x 40 cm) ⁹

⁹ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20821>



Optimisez les horaires et les rythmes de travail

Cette fiche-solution montre que définir un planning et un rythme de travail permet d'atténuer les risques liés au travail de nuit / travail posté. ¹⁰

¹⁰ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206324>



Formez et informez les équipes

Cette fiche-solution montre qu'il faut former et informer les équipes pour contribuer à limiter les risques liés au travail de nuit. ¹²

¹² <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206326>



Travail de nuit et travail posté

Marie-Anne Gautier, experte d'assistance médicale à l'INRS, présente les principaux risques liés au travail de nuit et au travail posté ainsi que les mesures de prévention à mettre en oeuvre pour ... ¹⁴

¹⁴ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=Anim-170>



Table-ronde en ligne : les horaires atypiques

La rédaction de Travail & Sécurité propose un nouveau rendez-vous, une table-ronde en ligne. Elle donne ainsi la parole à des experts de l'INRS ainsi qu'à des représentants d'entreprises qui ont réfléchi, sur le terrain, aux horaires atypiques. ¹⁶

¹⁶ <https://youtu.be/nEzfpM2USKI>



Adaptez le contenu et l'environnement de travail

Cette fiche-solution montre que la bonne adaptation du contenu de travail et de l'environnement contribue à réduire les risques liés au travail de nuit. ¹¹

¹¹ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206325>



Adoptez la micro-sieste au travail

Cette fiche-solution montre que la micro-sieste constitue une mesure efficace pour prévenir les risques liés au travail de nuit. ¹³

¹³ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206327>



Les horaires atypiques

Bien que très répandus dans notre société, le travail de nuit et le travail posté ne sont pas sans risques pour la santé des salariés qui y sont soumis. Outre les conséquences rapidement visibles (manque de sommeil, fatigue chronique, décalage par rapport aux rythmes sociaux), des effets sur la ... ¹⁵

¹⁵ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=TS801page12>

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.

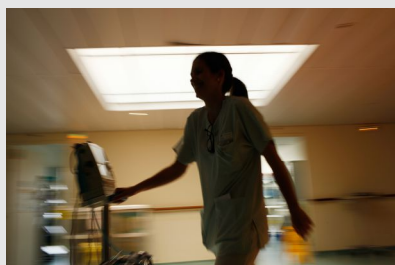
Deux salariés sur trois travaillent selon ces horaires¹⁷ : 19 % travaillent la nuit et le week-end, 10 % travaillent de manière occasionnelle, 7 % sont des travailleurs saisonniers et 10 % ont des horaires longs et flexibles. Pour ce qui est du travail fragmenté, il est réalisé par 17,5 % des salariés qui sont en grande majorité des femmes.

En ce qui concerne plus particulièrement le travail de nuit¹⁸, 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-soignants 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.

¹⁷ <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/horaires-atypiques-et-contraintes-dans-le-travail-une-typologie-en-six>

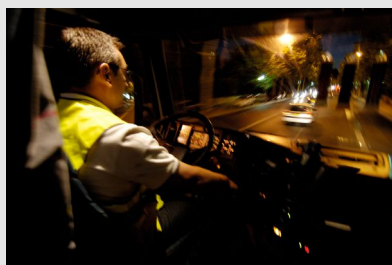
¹⁸ <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/etudes-et-recherches-77/publications-dares-98/dares-analyses-dares-indicateurs-102/2014-062-le-travail-de-nuit-en-17952.html>

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



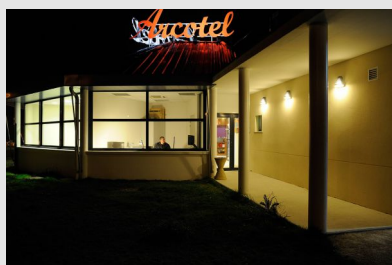
© G. Kerbaol / INRS

Opérateurs en travail posté dans une usine automobile



© P. Delapierre / INRS

**Maitre-chien effectuant sa ronde Alt :
Maître-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**¹⁹. 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 salariés²⁰. 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.

¹⁹ <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-daes-indicateurs-daes-resultats/article/le-travail-de-nuit-en-2012>

²⁰ <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. ²¹

²¹ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206305>



Osez la micro-sieste au travail

Affiche illustrant le thème ". Disponible sous la référence AA 821 (30 x 40 cm) ²³

²³ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20821>



Adaptez le contenu et l'environnement de travail

Cette fiche-solution montre que la bonne adaptation du contenu de travail et de l'environnement contribue à réduire les risques liés au travail de nuit. ²⁵

²⁵ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206325>



Adoptez la micro-sieste au travail

Cette fiche-solution montre que la micro-sieste constitue une mesure efficace pour prévenir les risques liés au travail de nuit. ²⁷

²⁷ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206327>



Horaires atypiques de travail (hors travail de nuit) : quels effets sur la santé et la sécurité au travail ?

Le travail coupé, fractionné, du soir, du dimanche ; sous forme d'astreintes, en horaires variés, imprévisibles, flexibles est de plus en plus fréquent mais ses conséquences sont moins bien connues. ²²

²² <http://www.inrs.fr/media?refINRS=TC%20166>



Optimisez les horaires et les rythmes de travail

Cette fiche-solution montre que définir un planning et un rythme de travail permet d'atténuer les risques liés au travail de nuit / travail posté. ²⁴

²⁴ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206324>



Formez et informez les équipes

Cette fiche-solution montre qu'il faut former et informer les équipes pour contribuer à limiter les risques liés au travail de nuit. ²⁶

²⁶ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206326>



Travail de nuit et travail posté

Marie-Anne Gautier, experte d'assistance médicale à l'INRS, présente les principaux risques liés au travail de nuit et au travail posté ainsi que les mesures de prévention à mettre en oeuvre pour ... ²⁸

²⁸ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=Anim-170>



Table ronde Horaires atypiques

La rédaction de Travail & Sécurité propose un nouveau rendez-vous, une table-ronde en ligne. Elle donne ainsi la parole à des experts de l'INRS ainsi qu'à des représentants d'entreprises qui ont réfléchi, sur le terrain, aux horaires atypiques. ²⁹

²⁹ <https://youtu.be/nEzfpM2USKI>



Les horaires atypiques

Bien que très répandus dans notre société, le travail de nuit et le travail posté ne sont pas sans risques pour la santé des salariés qui y sont soumis. Outre les conséquences rapidement visibles (manque de sommeil, fatigue chronique, décalage par rapport aux rythmes sociaux), des effets sur la ... ³⁰

³⁰ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=TS801page12>

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**³¹ qui fait état des connaissances scientifiques actuelles sur ces effets. Ils y sont catégorisés selon leur risque en 3 groupes : avérés, probables et possibles.

³¹ <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 cancérigène** 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 cancérigènes 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**³²
- **Accident mortel d'un électromécanicien dans une entreprise du secteur de la chimie**³³
- **Accident grave d'une factrice dans une entreprise de services postaux**³⁴
- **Accident grave d'un agent de nettoyage dans une entreprise agroalimentaire**³⁵

³² http://epicea.inrs.fr/servlet/public_listing?requete=%28%28%28+IDENT+%3D+23143+%29+%29+%29+

³³ http://epicea.inrs.fr/servlet/public_listing?requete=%28%28%28+IDENT+%3D+23104+%29+%29+%29+

³⁴ http://epicea.inrs.fr/servlet/public_listing?requete=%28%28%28+IDENT+%3D+23141+%29+%29+%29+

³⁵ 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.³⁶

³⁶ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206305>

ARTICLE DE REVUE 09/2019 | TC 166



Horaires atypiques de travail (hors travail de nuit) : quels effets sur la santé et la sécurité au travail ?

Le travail coupé, fractionné, du soir, du dimanche ; sous forme d'astreintes, en horaires variés, imprévisibles, flexibles est de plus en plus fréquent mais ses conséquences sont moins bien connues.³⁷

³⁷ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=TC%20166>

RÉFÉRENCES EN SANTÉ AU TRAVAIL

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 ³⁸

³⁸ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=TM%2025>

RÉFÉRENCES EN SANTÉ AU TRAVAIL

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. ⁴⁰

⁴⁰ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=TP%2018>



Optimisez les horaires et les rythmes de travail

Cette fiche-solution montre que définir un planning et un rythme de travail permet d'atténuer les risques liés au travail de nuit / travail posté. ⁴²

⁴² <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206324>



Formez et informez les équipes

Cette fiche-solution montre qu'il faut former et informer les équipes pour contribuer à limiter les risques liés au travail de nuit. ⁴⁴

⁴⁴ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206326>

RÉFÉRENCES EN SANTÉ AU TRAVAIL

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 ³⁹

³⁹ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=TP%2016>



Osez la micro-sieste au travail

Affiche illustrant le thème ". Disponible sous la référence AA 821 (30 x 40 cm) ⁴¹

⁴¹ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20821>



Adaptez le contenu et l'environnement de travail

Cette fiche-solution montre que la bonne adaptation du contenu de travail et de l'environnement contribue à réduire les risques liés au travail de nuit. ⁴³

⁴³ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206325>



Adoptez la micro-sieste au travail

Cette fiche-solution montre que la micro-sieste constitue une mesure efficace pour prévenir les risques liés au travail de nuit. ⁴⁵

⁴⁵ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206327>

VIDÉO DURÉE : 00:02:47



Travail de nuit et travail posté

Marie-Anne Gautier, experte d'assistance médicale à l'INRS, présente les principaux risques liés au travail de nuit et au travail posté ainsi que les mesures de prévention à mettre en oeuvre pour ... ⁴⁶

⁴⁶ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=Anim-170>

VIDÉO



Table-ronde en ligne : les horaires atypiques

La rédaction de Travail & Sécurité propose un nouveau rendez-vous, une table-ronde en ligne. Elle donne ainsi la parole à des experts de l'INRS ainsi qu'à des représentants d'entreprises qui ont réfléchi, sur le terrain, aux horaires atypiques. ⁴⁷

⁴⁷ <https://youtu.be/nEzfpM2USKI>

ARTICLE DE REVUE 01/2019 | TS801PAGE12



Les horaires atypiques

Bien que très répandus dans notre société, le travail de nuit et le travail posté ne sont pas sans risques pour la santé des salariés qui y sont soumis. Outre les conséquences rapidement visibles (manque de sommeil, fatigue chronique, décalage par rapport aux rythmes sociaux), des effets sur la ... ⁴⁸

⁴⁸ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=TS801page12>

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**⁴⁹ commencent à se développer et permettent une approche pragmatique et concertée en termes de prévention.

⁴⁹ <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.

Travail de nuit/ travail posté : des solutions de prévention incontournables

Pour passer dès maintenant à l'action, voici 4 solutions concrètes à mettre en œuvre.

- **Optimisez les horaires et les rythmes de travail** ⁵⁰
- **Adaptez le contenu et l'environnement de travail** ⁵¹
- **Formez et informez les équipes** ⁵²
- **Adoptez la micro-sieste au travail** ⁵³

⁵⁰ <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206324>

⁵¹ <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206325>

⁵² <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206326>

⁵³ <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206327>

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. ⁵⁴

⁵⁴ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206305>

ARTICLE DE REVUE 09/2019 | TC 166



Horaires atypiques de travail (hors travail de nuit) : quels effets sur la santé et la sécurité au travail ?

Le travail coupé, fractionné, du soir, du dimanche ; sous forme d'astreintes, en horaires variés, imprévisibles, flexibles est de plus en plus fréquent mais ses conséquences sont moins bien connues. ⁵⁵

⁵⁵ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=TC%20166>



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 au travail en horaires décalés ou de nuit. ⁵⁶

⁵⁶ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=TF%20219>

BROCHURE 04/2019 | ED 6324



Optimisez les horaires et les rythmes de travail

Cette fiche-solution montre que définir un planning et un rythme de travail permet d'atténuer les risques liés au travail de nuit / travail posté. ⁵⁸

⁵⁸ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206324>

BROCHURE 04/2019 | ED 6326



Formez et informez les équipes

Cette fiche-solution montre qu'il faut former et informer les équipes pour contribuer à limiter les risques liés au travail de nuit. ⁶⁰

⁶⁰ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206326>

VIDÉO DURÉE : 00:02:47



Travail de nuit et travail posté

Marie-Anne Gautier, experte d'assistance médicale à l'INRS, présente les principaux risques liés au travail de nuit et au travail posté ainsi que les mesures de prévention à mettre en oeuvre pour ... ⁶²

⁶² <http://www.inrs.fr/media?refINRS=Anim-170>

AFFICHE



Osez la micro-sieste au travail

Affiche illustrant le thème ". Disponible sous la référence AA 821 (30 x 40 cm) ⁵⁷

⁵⁷ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20821>

BROCHURE 04/2019 | ED 6325



Adaptez le contenu et l'environnement de travail

Cette fiche-solution montre que la bonne adaptation du contenu de travail et de l'environnement contribue à réduire les risques liés au travail de nuit. ⁵⁹

⁵⁹ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206325>

BROCHURE 04/2019 | ED 6327



Adoptez la micro-sieste au travail

Cette fiche-solution montre que la micro-sieste constitue une mesure efficace pour prévenir les risques liés au travail de nuit. ⁶¹

⁶¹ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206327>

VIDÉO



Table-ronde en ligne : les horaires atypiques

La rédaction de Travail & Sécurité propose un nouveau rendez-vous, une table-ronde en ligne. Elle donne ainsi la parole à des experts de l'INRS ainsi qu'à des représentants d'entreprises qui ont réfléchi, sur le terrain, aux horaires atypiques. ⁶³

⁶³ <https://youtu.be/nEzfpM2USKI>



Les horaires atypiques

Bien que très répandus dans notre société, le travail de nuit et le travail posté ne sont pas sans risques pour la santé des salariés qui y sont soumis. Outre les conséquences rapidement visibles (manque de sommeil, fatigue chronique, décalage par rapport aux rythmes sociaux), des effets sur la ...⁶⁴

⁶⁴ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=TS801page12>

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** ⁶⁵) 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 ».

⁶⁵ <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**) ⁶⁶.

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.

⁶⁶ 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, accompli, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit (**art. L. 3122-5 du Code du travail** ⁶⁷).

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** ⁶⁸.

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.

⁶⁷ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006902498&dateTexte=&categorieLien=cid>

⁶⁸ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000019356976&idSectionTA=LEGISCTA000006189634&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170110>

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** ⁶⁹ et **R. 4624-18** ⁷⁰ 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.

⁶⁹ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?sessionId=7BF44C006D9B2CCDBDF5688B705BAE3.tpdila14v_1?idArticle=LEGIARTI000033769059&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=

⁷⁰ 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** ⁷¹ 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** ⁷²).

⁷¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900888>

⁷² <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** ⁷³ et **D. 4161-2** ⁷⁴).

⁷³ <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000028495726>

⁷⁴ 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** ⁷⁵ 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.

⁷⁵ 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**) ⁷⁶

⁷⁶ 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. 4612-2⁷⁷**, « il procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ».

⁷⁷ <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. 4612-16⁷⁸**).

⁷⁸ <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**⁷⁹ 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 :

⁷⁹ <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 09/2019 | TC 166



Horaires atypiques de travail (hors travail de nuit) : quels effets sur la santé et la sécurité au travail ?

Le travail coupé, fractionné, du soir, du dimanche ; sous forme d'astreintes, en horaires variés, imprévisibles, flexibles est de plus en plus fréquent mais ses conséquences sont moins bien connues.⁸⁰

⁸⁰ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=TC%20166>

AFFICHE



Osez la micro-sieste au travail

Affiche illustrant le thème ". Disponible sous la référence AA 821 (30 x 40 cm)⁸²

⁸² <http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20821>

BROCHURE 04/2019 | ED 6325



Adaptez le contenu et l'environnement de travail

Cette fiche-solution montre que la bonne adaptation du contenu de travail et de l'environnement contribue à réduire les risques liés au travail de nuit.⁸⁴

⁸⁴ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206325>

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 travailleurs⁸¹

⁸¹ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=TM%2025>

BROCHURE 04/2019 | ED 6324



Optimisez les horaires et les rythmes de travail

Cette fiche-solution montre que définir un planning et un rythme de travail permet d'atténuer les risques liés au travail de nuit / travail posté.⁸³

⁸³ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206324>

BROCHURE 04/2019 | ED 6326



Formez et informez les équipes

Cette fiche-solution montre qu'il faut former et informer les équipes pour contribuer à limiter les risques liés au travail de nuit.⁸⁵

⁸⁵ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206326>



Adoptez la micro-sieste au travail

Cette fiche-solution montre que la micro-sieste constitue une mesure efficace pour prévenir les risques liés au travail de nuit. ⁸⁶

⁸⁶ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206327>



Table-ronde en ligne : les horaires atypiques

La rédaction de Travail & Sécurité propose un nouveau rendez-vous, une table-ronde en ligne. Elle donne ainsi la parole à des experts de l'INRS ainsi qu'à des représentants d'entreprises qui ont réfléchi, sur le terrain, aux horaires atypiques. ⁸⁸

⁸⁸ <https://youtu.be/nEzfpM2USK1>



Travail de nuit et travail posté

Marie-Anne Gautier, experte d'assistance médicale à l'INRS, présente les principaux risques liés au travail de nuit et au travail posté ainsi que les mesures de prévention à mettre en oeuvre pour ... ⁸⁷

⁸⁷ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=Anim-170>



Les horaires atypiques

Bien que très répandus dans notre société, le travail de nuit et le travail posté ne sont pas sans risques pour la santé des salariés qui y sont soumis. Outre les conséquences rapidement visibles (manque de sommeil, fatigue chronique, décalage par rapport aux rythmes sociaux), des effets sur la ... ⁸⁹

⁸⁹ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=TS801page12>

Foire aux questions

Questions - Réponses

Des réponses aux questions les plus fréquemment posées sur les horaires atypiques au travail

Y a-t-il une sinistralité supérieure la nuit ? Si oui, à quelles heures ? Quelle prévention ?

Oui il y a une sinistralité supérieure la nuit. Un **rapport de 2016 de l'Anses**⁹⁰ a souligné que les accidents du travail étaient plus fréquents et plus graves la nuit.

⁹⁰ <https://www.anses.fr/fr/content/l%2E2%80%99anses-confirme-les-risques-pour-la-sant%C3%A9-li%C3%A9e-au-travail-de-nuit>

Si oui, à quelles heures ? La sinistralité augmentée la nuit est liée à des périodes d'hypovigilance. Or ces périodes de baisses de vigilance dépendent directement de la phase de notre système biologique de mesure du temps, en d'autres mots, de notre adaptation au travail de nuit. En général cette période à risque varie entre 1h et 5h du matin.

Quelle prévention ? Une des mesures de prévention efficace est l'insertion d'une micro-sieste de 15-20 minutes. En effet, des recherches scientifiques ont montré une amélioration des niveaux de vigilance pendant plusieurs heures après une micro-sieste nocturne sur le lieu de travail.

En savoir plus

- **Rapport de l'Anses**
- **Adoptez la micro-sieste au travail**

Quel est l'impact sur la santé d'une organisation horaire avec deux équipes en 2x8 de jour et une équipe de nuit fixe, qui alternent tous les 6 mois (les équipes de nuit passent de jour et inversement) ?

Lors de changements d'horaires fréquents, le travail de nuit et le travail posté sont associés à une désynchronisation des horloges biologiques. Hors, ces horloges ne se « rerèglent » pas rapidement, ni toutes en même temps. Ce qui va provoquer chez le travailleur posté, un état de décalage horaire permanent.

Une organisation en 2x8 allié à un poste de nuit permanent n'est pas la plus mauvaise option d'un point de vue biologique mais il faut limiter les périodes de changement au maximum. Changer tous les 6 mois va exposer fréquemment les salariés concernés à des périodes de désynchronisations qui sont néfastes pour la santé et vont provoquer des réajustements coûteux sur les plans familial et social.

Lorsqu'il faut diviser la journée en 3 tranches de 8 heures (3X8), quels horaires recommandez-vous pour chaque tranche ?

Selon le rythme normal de l'horloge biologique, le sommeil est le plus profond aux environs de 2h du matin, et la température corporelle est la plus basse vers 4h30. Si un réveil doit se produire à ces horaires, il sera très pénible pour l'organisme. Il est donc recommandé lors de travail posté en 3x8, de ne pas faire démarrer le poste du matin avant 6 heures pour éviter ce réveil trop précoce.

Est-ce judicieux d'autoriser des salariés à travailler sur des lignes de production en 12 heures, avec des prises de poste le matin à 5 heures (5-17h ou 17-5h), et qui peuvent travailler les samedis et dimanches ?

Le travail en postes longs induirait de façon spécifique des effets négatifs sur la vigilance avec une augmentation du risque d'endormissement au travail et une augmentation du risque d'erreur. Il augmenterait également le risque d'accidents du travail (AT). Cette augmentation du risque d'AT est d'ailleurs particulièrement significative dès la 9e heure travaillée et doublée à la 12e heure (Folkard, 2003, étude chez des infirmiers diplômés d'état).

Au niveau santé, des conduites addictives, des pathologies lombaires, et des prises de poids ont été rapportées en lien avec le travail en 12h. De plus, une prise de poste à 5 h du matin n'est pas recommandée (Lorsqu'il faut diviser la journée en 3 tranches de 8 heures (3X8), quels horaires recommandez-vous pour chaque tranche ?).(placer une ancre)

Et enfin, ce travail serait réalisé les weekends, ce qui a pour conséquences un retentissement important sur la vie sociale et familiale pouvant être à l'origine de risques psychosociaux.

En savoir plus

- **Risques psychosociaux (RPS)**
- **SimonFolkard, Philip Tucker : Shift work, safety and productivity**

Psychologue du travail, je suis particulièrement intéressée par les impacts de ces horaires sur la vie personnelle et la santé des salariés ?

Le rapport de l'Anses de 2016 Évaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit, a mis en évidence à partir de résultats obtenus par de nombreuses études scientifiques, que le travail de nuit et le travail postés avaient des effets sur la santé. Des effets sont avérés tels que les troubles du sommeil et de la vigilance, ainsi que le syndrome métabolique. D'autres sont probables comme l'obésité, la prise de poids, le diabète non insulino-dépendant, des atteintes à la santé psychique, des troubles cognitifs, ainsi que le cancer du sein chez les femmes. Enfin, lors de travail de nuit, les risques de survenue de dyslipidémie,

d'hypertension artérielle et d'accident vasculaire cérébral sont possibles.

La fréquence et la gravité des accidents survenant la vie sont également augmentées.

Enfin, les conséquences sur la vie familiale et sociale des salariés sont bien présentes avec une limitation des interférences familiales et sociales du fait de ces horaires car les horaires du salarié sont décalés d'avec les horaires sociaux usuels.

En savoir plus

- **Le travail de nuit et le travail posté**
- **Rapport de l'Anses de 2016 Évaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit**

Comment prendre soin de son sommeil lors de travail en horaires postés ?

Le travail de nuit et le travail posté sont à l'origine de troubles du sommeil et de la vigilance et provoquent une dette chronique de sommeil. Pour limiter ces effets, il est important que les salariés exposés aient une hygiène de sommeil rigoureuse. Pour cela, il est recommandé qu'ils conservent un temps de sommeil sur 24 heures d'au moins 7 heures, en respectant leur rituel de coucher, dans un milieu calme, bien occulté. Il est primordial également que le temps de repos soit vraiment utilisé pour cet usage. La pratique de siestes dites « royales » - d'environ 1h30 - peut permettre de récupérer de cette dette de sommeil et donc à l'organisme de vraiment se reposer.

En savoir plus

- **Site du Docteur Eric Mullens**
- **Mieux vivre le travail de nuit - outil interactif en ligne**

Y-a-t-il des accords sur le temps de travail et comment les applique-t-on (travail de nuit) ?

Les dispositions relatives au travail de nuit, et plus largement à la durée du travail, de repos et de congés (à l'exception notamment de celles relatives au repos hebdomadaire), distinguent les règles d'ordre public, le champ de la négociation collective et les règles supplétives applicables en l'absence d'accord.

En pratique, les entreprises qui ne bénéficient pas d'un accord collectif sur le travail de nuit, doivent dans tous les cas appliquer les dispositions dites d'ordre public, lesquelles sont impératives, et compléter par les dispositions supplétives.

Celles qui disposent d'un accord collectif (de branche, d'entreprise ou d'établissement) doivent appliquer cet accord, pour autant qu'il soit conforme aux dispositions d'ordre public.

Concrètement, le travail de nuit peut donc être mis en place par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement. Celui-ci doit alors prévoir les limites horaires de la période de nuit, les contreparties (repos compensateur, compensation salariale), l'organisation des temps de pause, ainsi que diverses mesures relatives à l'articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle du travailleur de nuit.

À défaut d'accord et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement et loyalement des négociations en vue de la conclusion d'un tel accord, l'employeur peut affecter des travailleurs sur des postes de nuit, après avoir obtenu l'autorisation de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, lequel aura notamment vérifié les contreparties qui leur sont accordées et l'existence de temps de pause.

Faut-il mettre en place une surveillance médicale renforcée pour les travailleurs en horaires décalés ou travaillant de nuit ?

Le suivi de l'état de santé des travailleurs de nuit a notamment pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour leur santé et leur sécurité, notamment du fait des modifications des rythmes chronobiologiques, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur leur vie sociale.

A cet égard, depuis le 1er janvier 2017, l'obligation incombant aux travailleurs de nuit d'effectuer une visite médicale tous les 6 mois, dans le cadre de ce que l'on appelait la « surveillance médicale renforcée (SMR) » a été supprimée.

Désormais, les travailleurs de nuit doivent bénéficier d'une **visite d'information et de prévention (VIP)**, 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.

Le médecin du travail peut par ailleurs, prescrire, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires, qui sont à la charge de l'employeur.

En ce qui concerne les travailleurs en horaires décalés qui ne seraient pas spécifiquement considérés comme « travailleurs de nuit », aucune disposition spécifique n'est prévue par la réglementation. Ils bénéficieront donc d'un suivi de leur état de santé « classique » par le biais des VIP, dont les modalités pourront éventuellement être adaptées par le médecin du travail.

En savoir plus

- **Prévention médicale**

Est-ce que la pause accordée aux travailleurs de nuit doit être plus longue que celle accordée aux travailleurs de jour ?

Tel que le prévoit le Code du travail⁹¹, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié doit bénéficier d'une pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives. Il s'agit bien d'une durée minimale. Le temps de pause peut en effet être prévu pour une durée supérieure par une convention, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche.

⁹¹ <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail/article/la-duree-legale-du-travail>

En ce qui concerne les travailleurs de nuit, l'accord collectif mettant en place le travail de nuit au sein d'une entreprise doit prévoir l'organisation de temps de pause supplémentaires au temps de pause légal de 20 minutes. Des temps plus longs ou plus nombreux devront donc être prévus pour ces travailleurs.

Quelles sont les différents types de rotations en horaires postés qui existent et quelles sont leurs caractéristiques ?

Le travail posté est un mode d'organisation en équipes : pour chaque équipe, les travailleurs occupent les mêmes postes de façon successive. Ils accomplissent le même travail mais à des heures différentes selon les périodes, pour assurer une continuité de production ou de service. Le plus connu est le travail en 3x8 qui correspond à une organisation où 3 équipes différentes vont se relayer du lundi au vendredi, sur un même poste, d'une durée journalière de 8 heures selon un planning défini. Le travail en 4x8 correspond lui à une organisation où 4 équipes se relaient du lundi au samedi. Et dans le travail en 5x8, ce sont 5 équipes qui se relaient du lundi au dimanche.

Le travail posté peut se faire selon une organisation avec des horaires longs : c'est le travail dit en 2x12h où ce sont deux équipes qui vont se relayer pour travailler 12 heures durant en journée et 12 heures durant de nuit.

Peut-on considérer comme étant des horaires atypiques des postes de travail en journée qui débutent à 5 ou 6 heures du matin, ou se terminent à 21 ou 22 heures le soir, pour des salariés qui en plus ont des temps de trajet pour venir travailler qui sont longs ?

Les horaires atypiques de travail correspondent à tous les horaires qui ne sont pas standards. La semaine standard a une durée hebdomadaire de 35 heures avec des amplitudes horaires journalières entre 7h et 20h au maximum. Elle se déroule du lundi au vendredi, et comprend deux jours de repos successifs les samedis et dimanches. Les autres organisations horaires sont donc considérées comme atypiques.

Les changements imprévus de rythme de travail ont-ils des répercussions sur l'état de santé ?

Les changements de rythmes de travail non prévus (remplacement pour absentéisme par exemple) vont :

- entraver la conciliation vie professionnelle - vie personnelle,
- empêcher la récupération et participer à la fatigue et la baisse de vigilance et à plus long terme à la construction d'une dette de sommeil.

La régularité et la prévisibilité des plannings sont une caractéristique qui participe à la tolérance des salariés au travail de nuit. Les études montrent que l'acceptation des horaires de nuit par le salarié dépend de la possibilité de maintenir une vie sociale et familiale, des activités extraprofessionnelles, des conditions matérielles (équipement de la chambre permettant un sommeil de qualité (volets, insonorisation), salaire) et des aides disponibles dans la vie privée (possibilité de garde des enfants...). Si les horaires et des rythmes de travail changent, les salariés ne peuvent pas anticiper leur planning et avoir des marges de manœuvres pour l'organisation de leur vie extraprofessionnelle. La recommandation est donc de mettre en place des plannings intégrant plus de régularité permettant ainsi aux salariés plus de visibilité sur leur planning.

Ces changements imprévus vont également entraver la récupération physique et mentale, notamment s'ils concernent des postes de nuit. C'est pourquoi il est préconisé de :

- limiter le nombre de nuits consécutives afin d'éviter l'accumulation de fatigue et les désynchronisations circadiennes,
- privilégier le repos après un poste de nuit ou de matin, au travers d'une période de sommeil principale d'au moins 6 heures et de siestes complémentaires.

Proscrire une politique de remplacement qui fait appel au personnel en repos, même fondée sur le volontariat est particulièrement pertinent pour les postes long (12 heures) qui sont connus pour potentialiser fatigue à court terme et dette de sommeil à long terme.

Parmi ces mesures, l'insertion des pauses appropriées pour le repos sur le lieu de travail est fortement recommandée chez des salariés non familiers avec les horaires de nuit. Les siestes courtes ou micro-siestes (15 - 20 minutes), au cours du poste, contribuent en effet à lutter contre la fatigue et l'hypovigilance des salariés. Il est recommandé aux entreprises d'aménager des espaces dédiés à la micro sieste et d'encourager les salariés à la pratiquer.

Côté salariés, une sensibilisation à la bonne gestion de leurs nouveaux cycles de veille et de sommeil et aux avantages de pratiquer des siestes au travail et pendant leurs jours de repos, est essentielle.

Comment prévenir le risque routier lié au retour du salarié après sa nuit ?

Le travail de nuit est à l'origine d'une dette chronique de sommeil estimée à une heure par jour et a comme effets avérés des troubles du sommeil et de la vigilance.

Il est reconnu que lors de travail de nuit et posté, le risque d'accidents de trajet est plus élevé sur le chemin du retour après une nuit de travail, et lors du trajet aller au petit matin avant d'aller prendre son poste.

Pour prévenir ce risque, il est recommandé de limiter les déplacements routiers la nuit. Si ceux-ci doivent être maintenus pour se rendre à son travail, il est conseillé de ne faire démarrer le poste du matin qu'à partir de 6 heures au plus tôt. La mise en place de pauses durant le poste de nuit, et en particulier la pratique de micro-siestes aura un rôle très efficace sur la prévention de la baisse de vigilance et donc un effet protecteur pour le retour à domicile en voiture à l'issue du poste. Enfin, il faudra que les salariés conservent une durée de sommeil de 7 heures minimum par 24 heures et qu'ils veillent à utiliser leurs temps de repos pour récupérer de la fatigue accumulée.

Quelles sont les préconisations sur le sommeil et l'alimentation en cas de travail de nuit ?

Le travail de nuit induit une dette de sommeil d'environ 1 heure par 24 heures. Le manque de sommeil a des conséquences néfastes sur la santé. C'est pourquoi, il est important pour les travailleurs de nuit de conserver une bonne hygiène de sommeil notamment d'avoir une durée minimum de 7 heures de sommeil par 24 heures. Lors du coucher après un poste de nuit, il faut respecter un rituel de sommeil et avoir des conditions matérielles adéquates (chambre isolée, calme et bien occultée). La pratique de micro-siestes pendant les pauses de nuit mais aussi en journée permet de rajouter du temps de sommeil quotidien. Enfin il est primordial lors des jours de repos de profiter de ces périodes pour récupérer.

Au niveau de l'alimentation et pour limiter l'impact métabolique qui peut être provoqué par le travail de nuit, il est important de conserver trois repas par jour, équilibrés en évitant les prises alimentaires trop tardives en soirée et nocturnes. La nuit, seule une collation doit être tolérée et elle sera pauvre en lipides et glucides.

Par exemple, la prise du repas du soir avec la famille avant de partir prendre le poste est une bonne chose afin de concilier vie familiale et travail en horaires atypiques.

Comment éviter la fatigue ? Le café a-t-il un effet ?

Pour éviter la fatigue, il est important de conserver un rythme et des habitudes de sommeil réguliers. Les micro-siestes pendant la nuit et lors des journées entre deux postes permettent de récupérer en terme de vigilance. Pendant les périodes de repos, la pratique de siestes plus longues, dites royales, qui durent le temps d'un cycle de sommeil (1 h 30), permet de récupérer de la dette de sommeil accumulée et de la fatigue physique. Le café a un impact positif sur la vigilance. Il peut être utile d'en consommer en début de nuit de travail par exemple pour stimuler la vigilance, et avant la pratique d'une micro-sieste de 20 minutes (il sera efficace après la micro-sieste). Par contre, compte tenu de ses effets d'accélération du rythme cardiaque, il ne faudra pas en consommer trop (environ trois expressos maximum par nuit) et veiller à stopper la consommation 6 heures avant l'heure de se coucher.

Comment éviter la désocialisation lorsque l'on travaille de nuit ?

Le travail de nuit peut impacter la vie sociale par le rythme inversé qu'il impose. Pour cela, en prévention, il est recommandé de planifier le maximum de week-ends de repos et de conserver la prise des repas en commun avec la famille pour permettre les interactions familiales, ainsi que les soins aux enfants en dehors des périodes de repos (les sorties d'école par exemple en fin de journée).

La pratique d'activités de loisir telles que sportives, artistiques, culturelles voire associatives sont à maintenir également dans la mesure du possible. Le travailleur de nuit doit s'imposer un rythme de vie régulier et équilibré. Cela permettra entre autres de prévenir les conséquences psychosociales qu'un isolement trop important pourrait générer et de mieux tolérer ce type d'horaires, cette tolérance étant la garantie d'une meilleure acceptation et d'un meilleur état de santé global.

A l'inverse, il faut distinguer le choix conscient fait par certains salariés de travailler de nuit. Ce choix étant motivé par la possibilité de s'occuper plus de leurs enfants en journée, entre deux périodes de repos. Cette organisation, si elle semble permettre une conciliation des temps de vie, crée une dette de sommeil conséquente chez ces salariés, qui a un impact considérable sur leur santé.

En savoir plus

- **Horaires atypiques. Les Rendez-vous de Travail & sécurité**
- **Les horaires atypiques - Dossier de la revue TS de décembre 2018**



Horaires atypiques de travail (hors travail de nuit) : quels effets sur la santé et la sécurité au travail ?

Le travail coupé, fractionné, du soir, du dimanche ; sous forme d'astreintes, en horaires variés, imprévisibles, flexibles est de plus en plus fréquent mais ses conséquences sont moins bien connues. ⁹²

⁹² <http://www.inrs.fr/media?refINRS=TC%20166>



Optimisez les horaires et les rythmes de travail

Cette fiche-solution montre que définir un planning et un rythme de travail permet d'atténuer les risques liés au travail de nuit / travail posté. ⁹⁴

⁹⁴ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206324>



Formez et informez les équipes

Cette fiche-solution montre qu'il faut former et informer les équipes pour contribuer à limiter les risques liés au travail de nuit. ⁹⁶

⁹⁶ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206326>



Osez la micro-sieste au travail

Affiche illustrant le thème ". Disponible sous la référence AA 821 (30 x 40 cm) ⁹⁸

⁹⁸ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20821>



Retrouvez ce dossier sur le site de l'INRS :
www.inrs.fr/risques/travail-de-nuit-et-travail-poste



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. ⁹³

⁹³ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206305>



Adaptez le contenu et l'environnement de travail

Cette fiche-solution montre que la bonne adaptation du contenu de travail et de l'environnement contribue à réduire les risques liés au travail de nuit. ⁹⁵

⁹⁵ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206325>



Adoptez la micro-sieste au travail

Cette fiche-solution montre que la micro-sieste constitue une mesure efficace pour prévenir les risques liés au travail de nuit. ⁹⁷

⁹⁷ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206327>



Travail de nuit et travail posté

Marie-Anne Gautier, experte d'assistance médicale à l'INRS, présente les principaux risques liés au travail de nuit et au travail posté ainsi que les mesures de prévention à mettre en oeuvre pour ... ⁹⁹

⁹⁹ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=Anim-170>



Les horaires atypiques



Bien que très répandus dans notre société, le travail de nuit et le travail posté ne sont pas sans risques pour la santé des salariés qui y sont soumis. Outre les conséquences rapidement visibles (manque de sommeil, fatigue chronique, décalage par rapport aux rythmes sociaux), des effets sur la ... ¹⁰¹

¹⁰¹ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=TS801page12>

Table-ronde en ligne : les horaires atypiques

La rédaction de Travail & Sécurité propose un nouveau rendez-vous, une table-ronde en ligne. Elle donne ainsi la parole à des experts de l'INRS ainsi qu'à des représentants d'entreprises qui ont réfléchi, sur le terrain, aux horaires atypiques. ¹⁰⁰

¹⁰⁰ <https://youtu.be/nEzfpM2USKI>

Mis à jour le 02/10/2020

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. ¹⁰²

¹⁰² <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206305>

AFFICHE



Osez la micro-sieste au travail

Affiche illustrant le thème ". Disponible sous la référence AA 821 (30 x 40 cm) ¹⁰³

¹⁰³ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20821>

BROCHURE 04/2019 | ED 6324



Optimisez les horaires et les rythmes de travail

Cette fiche-solution montre que définir un planning et un rythme de travail permet d'atténuer les risques liés au travail de nuit / travail posté. ¹⁰⁴

¹⁰⁴ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206324>

BROCHURE 04/2019 | ED 6325



Adaptez le contenu et l'environnement de travail

Cette fiche-solution montre que la bonne adaptation du contenu de travail et de l'environnement contribue à réduire les risques liés au travail de nuit. ¹⁰⁵

¹⁰⁵ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206325>

BROCHURE 04/2019 | ED 6326



Formez et informez les équipes

Cette fiche-solution montre qu'il faut former et informer les équipes pour contribuer à limiter les risques liés au travail de nuit. ¹⁰⁶

¹⁰⁶ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206326>

BROCHURE 04/2019 | ED 6327



Adoptez la micro-sieste au travail

Cette fiche-solution montre que la micro-sieste constitue une mesure efficace pour prévenir les risques liés au travail de nuit. ¹⁰⁷

¹⁰⁷ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206327>

VIDÉO DURÉE : 00:02:47



Travail de nuit et travail posté

Marie-Anne Gautier, experte d'assistance médicale à l'INRS, présente les principaux risques liés au travail de nuit et au travail posté ainsi que les mesures de prévention à mettre en oeuvre pour ... ¹⁰⁸

¹⁰⁸ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=Anim-170>

VIDÉO



Table-ronde en ligne : les horaires atypiques

La rédaction de Travail & Sécurité propose un nouveau rendez-vous, une table-ronde en ligne. Elle donne ainsi la parole à des experts de l'INRS ainsi qu'à des représentants d'entreprises qui ont réfléchi, sur le terrain, aux horaires atypiques. ¹⁰⁹

¹⁰⁹ <https://youtu.be/nEzfpM2USKI>

ARTICLE DE REVUE 01/2019 | TS801PAGE12



Les horaires atypiques

Bien que très répandus dans notre société, le travail de nuit et le travail posté ne sont pas sans risques pour la santé des salariés qui y sont soumis. Outre les conséquences rapidement visibles (manque de sommeil, fatigue chronique, décalage par rapport aux rythmes sociaux), des effets sur la ... ¹¹⁰

¹¹⁰ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=TS801page12>

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 ¹¹²

¹¹² <http://www.inrs.fr/media?refINRS=TP%2016>

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 ¹¹¹

¹¹¹ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=TM%2025>

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. ¹¹³

¹¹³ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=TP%2018>

RÉFÉRENCES EN SANTÉ AU TRAVAIL

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. ¹¹⁴

¹¹⁴ <http://www.inrs.fr/media?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. ¹¹⁶

¹¹⁶ <http://www.hst.fr/dms/hst/data/articles/HST/TI-DO-14/do14.pdf>

RÉFÉRENCES EN SANTÉ AU TRAVAIL

Horaires atypiques de travail (hors travail de nuit) : quels effets sur la santé et la sécurité au travail ?

Le travail coupé, fractionné, du soir, du dimanche ; sous forme d'astreintes, en horaires variés, imprévisibles, flexibles est de plus en plus fréquent mais ses conséquences sont moins bien connues. ¹¹⁵

¹¹⁵ <http://www.inrs.fr/media?refINRS=TC%20166>

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