

DOSSIER

# TRAVAIL EN HORAIRES ATYPIQUES

## SOMMAIRE DU DOSSIER

- ▶ Ce qu'il faut retenir
- ▶ Données générales et exemples d'exposition aux risques
- ▶ Effets sur la santé et accidents
- ▶ Prévention
- ▶ Cadre réglementaire
- ▶ Suivi médical
- ▶ Foire aux questions
- ▶ Publications, outils, liens utiles

## Ce qu'il faut retenir

Les **horaires atypiques** correspondent aux aménagements du temps de travail qui ne sont pas « standards » :

- le travail de nuit (de 21 h à 6 h du matin),
- les rythmes de travail irréguliers ou cycliques (travail posté en 3x8 ou 2x12 le plus fréquemment),
- le travail le soir (entre 21 heures et minuit),
- le travail le week-end (samedi, dimanche) et jours fériés,
- le travail flexible, selon des amplitudes de journée variables : à temps partiel moins de 6 heures par jour, en horaires longs (plus de 40 heures par semaine),
- les journées fragmentées par des coupures de plusieurs heures,
- le travail sur appel ou astreintes...

Les horaires de **travail standards** correspondent aux configurations suivantes : cinq jours réguliers par semaine du lundi au vendredi, horaires compris entre 7 et 20 heures, avec deux jours de repos consécutifs hebdomadaires.

	SEMAINE STANDARD	SEMAINE ATYPIQUE
Les horaires	Entre 7 h et 20 h	De 21 h à 6 h
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 jours travaillés et 2 jours de repos consécutifs en fin de semaine	Régulier cyclique (3x8, 2x12) ou irrégulier

En France, depuis quelques années, les horaires atypiques concernent de nombreux salariés. Selon la **Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)** <sup>1</sup> 19 % des Français travaillent de nuit ou en fin de semaine, 17,5 % à temps partiel, 10 % de façon occasionnelle et 10 % ont des horaires longs et flexibles. Une majorité travaillent donc en horaires atypiques et seulement 37 % des Français ont des horaires de travail dits « standards ».

<sup>1</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2009.05-22.2.pdf>

Le travail en **horaires atypiques** engendre des risques pour la santé. Les mécanismes sont différents selon les horaires pratiqués. Par exemple, pour le travail de nuit les effets sont liés à une désynchronisation de l'horloge biologique associés à une dette de sommeil. Bien que moins étudiés, les autres horaires atypiques semblent avoir des effets liés à la dette de sommeil et à des problématiques de surcharge horaire et à des décalages des rythmes de vie.

## Prévention

Des mesures de prévention permettent de réduire les risques liés aux horaires atypiques.

L'employeur doit réaliser une évaluation des risques liés aux postes concernés et mener des actions sur le contenu et l'environnement du travail, sur l'organisation du travail (rythmes et horaires de travail). Il doit également assurer une formation, sur les risques et leur prévention, aux salariés qui pratiquent ces horaires.

Dans tous les cas, il est primordial que les salariés soient impliqués à l'organisation de leurs plannings, et que les mesures de prévention soient discutées de façon collective. En effet, l'adhésion des salariés est un facteur important de l'acceptation de ces horaires.

## Quiz Travail de nuit - travail posté

Testez vos connaissances sur le travail posté

Commencer le quiz

Pour en savoir plus

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. <sup>3</sup>

<sup>3</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206305>

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. <sup>5</sup>

<sup>5</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206325>

BROCHURE 11/2020 | 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. <sup>7</sup>

<sup>7</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206327>

VIDÉO DURÉE : 00:47:33



### Webinaire - Travail de nuit : quels effets sur la santé ? Quelle prévention ?

Marie-Anne Gautier et Laurence Weibel, expertes d'assistance médicale à l'INRS, font le point dans ce webinaire sur les effets sur la santé et la prévention par rapport au travail de nuit. <sup>9</sup>

<sup>9</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=Anim-257>

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. <sup>4</sup>

<sup>4</sup> <https://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. <sup>6</sup>

<sup>6</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206326>

AFFICHE



### Osez la micro-sieste au travail

Affiche illustrant le thème ". Disponible sous la référence AA 821 (30 x 40 cm) <sup>8</sup>

<sup>8</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20821>

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. <sup>10</sup>

<sup>10</sup> <https://youtu.be/nEzfpM2USKI>



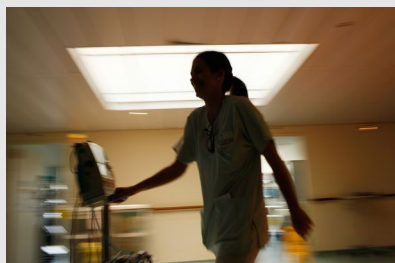
# Données générales et exemples d'exposition aux risques

## Données générales

D'après la **Dares**<sup>11</sup>, ce sont 44 % des salariés français (soit 10,4 millions de personnes) qui déclarent être soumis au moins une fois par mois aux horaires atypiques. Les horaires les plus répandus sont ceux pratiqués le samedi (35 % des salariés), puis ceux pratiqués le soir entre 20 heures et minuit (23 %), et moins fréquemment le travail de nuit (9 %).

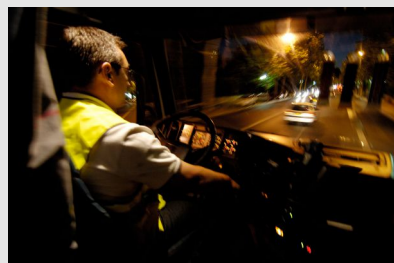
<sup>11</sup> <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2018-030.pdf>

Ce sont plutôt des hommes jeunes qui travaillent en horaires atypiques et principalement dans les métiers qui participent à la continuité de la vie sociale, à la permanence des soins, à la protection et à la sécurité des personnes et des biens.



© R. Escher / INRS

**Infirmière de nuit dans un service hospitalier**



© G. Kerbaol / INRS

**Opérateur conduisant un camion dans les rues de Paris**



© P. Castano/INRS/2016

**Agent d'entretien**



© G.Kerbaol /INRS/2013

**Collecte de poubelles**



© Gael Kerbaol - INRS/2013

**Boulangier**



© Fabrice Dimier pour l'INRS/2015

**Serveur**

Des différences selon les catégories socio-professionnelles des salariés sont également constatées : le travail le soir est plus fréquent chez les cadres, les employés travaillent plus les week-ends et ont souvent des horaires plus variables, et les ouvriers travaillent plus la nuit. Un cumul de ces pratiques horaires est fréquemment rencontré.

En ce qui concerne spécifiquement le **travail de nuit**, la **DARES**<sup>12</sup> a mis en évidence son **augmentation depuis vingt ans** : le nombre de travailleurs de nuit habituels et occasionnels en France est passé de 3,3 millions (15 % des actifs) en 1990 à 4,3 millions (16,3 %) en 2013. Le travail de nuit habituel a présenté la plus forte progression au cours de cette période (de 800 000 à 1,9 million d'individus).

<sup>12</sup> <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2014-062.pdf>

Le travail de nuit concernerait environ 20 % des hommes et 10 % des femmes, des hommes trentenaires et des femmes de moins de 30 ans et plutôt des intérimaires. Il est pratiqué par 30 % des salariés du secteur public et 42 % du secteur privé. Les cinq activités professionnelles qui travaillent le plus la nuit 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 ».

## Exemples d'exposition des risques

### Quelques portraits de salariés concernés

#### Horaires de travail en 3x8

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

Il travaille 35 heures par semaine selon un rythme en 3x8 c'est-à-dire qu'il alterne des journées avec des horaires du matin (6-13 h) puis des journées d'après-midi (13-21 h) et des nuits (21-6 h). 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 se 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 du suivi de son état de santé au travail et 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.

## Travail de nuit

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

Il a 20 ans. C'est son premier poste en contrat à durée indéterminée (CDI) 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 cinq 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.

## Horaire de travail en 2x12 h

### Madame J., infirmière.

Elle travaille exclusivement de nuit selon un rythme en 2x12 c'est-à-dire qu'elle fait des nuits de 12 heures (de 19 h. à 7 h.), 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 16 heures 30. 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 seule : son mari, ses amis travaillent et ses enfants sont à l'école... 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).

## Travail en horaires fractionnés

### 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 arriver à l'heure, elle doit se réveiller à 5 heures 30 car elle habite en banlieue et à 1 heure 30 de trajet. Elle est divorcée, ses deux derniers enfants habitent 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 rentre chez elle et y arrive vers 11 heures 30, 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 à Paris à 14 heures 30. 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 19 heures 30 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.

## Travail flexible

### Mr F., consultant dans un cabinet d'audit

Monsieur F. a 40 ans. Il est consultant dans la filiale parisienne d'un cabinet d'Audit anglo-saxon, basé dans une tour de bureaux du centre d'affaires de la Défense à Paris.

Il a un portefeuille de clients pour lesquels il doit réaliser des audits financiers de façon récurrente. Son temps professionnel se partage entre ses déplacements chez ses clients pour les rencontrer et les évaluer, et le travail à son bureau pour analyser les données qu'il a recueillies et rédiger ses rapports. Il a également de façon ponctuelle des réunions en interne avec son équipe. En effet, il est responsable de projets et il doit animer le travail des collègues des équipes-projets dont il a la charge. Cela lui impose une gestion de son temps de travail selon les disponibilités que peuvent lui accorder ses clients, ce qui va induire une variabilité des temps de présence sur sites et des temps de rédaction des rapports. Ses activités vont être modulées et adaptées selon ces critères, ce qui lui impose une certaine flexibilité dans l'organisation de son emploi du temps.

De plus, il y a 3 ans, la filiale parisienne a demandé à ses salariés de travailler depuis leur domicile quand ils n'étaient pas chez leurs clients, en gardant la possibilité de venir au siège social en cas de besoin. Cette décision a formalisé et amplifié son organisation de travail déjà flexible, et Mr F. a augmenté sa part de travail à distance. Il trouve cette organisation du travail plaisante : en plus de la souplesse dans la gestion de son travail, il ne prend plus les transports, gagne du temps personnel et concilie mieux ses temps de vie. Cette flexibilité lui permet de travailler efficacement et finalement plus que quand il avait à aller au bureau. Cependant, au fur à mesure, les barrières entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle sont devenues plus perméables et il a du mal à décrocher du travail.

Pour en savoir plus

**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. <sup>13</sup>

<sup>13</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206305>

**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. <sup>15</sup>

<sup>15</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206325>

**BROCHURE** 11/2020 | 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. <sup>17</sup>

<sup>17</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206327>

**VIDÉO** DURÉE : 00:47:33



### Webinaire - Travail de nuit : quels effets sur la santé ? Quelle prévention ?

Marie-Anne Gautier et Laurence Weibel, expertes d'assistance médicale à l'INRS, font le point dans ce webinaire sur les effets sur la santé et la prévention par rapport au travail de nuit. <sup>19</sup>

<sup>19</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=Anim-257>

**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. <sup>14</sup>

<sup>14</sup> <https://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. <sup>16</sup>

<sup>16</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206326>

**AFFICHE**



### Osez la micro-sieste au travail

Affiche illustrant le thème ". Disponible sous la référence AA 821 (30 x 40 cm) <sup>18</sup>

<sup>18</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20821>

**VIDÉO**



### 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. <sup>20</sup>

<sup>20</sup> <https://youtu.be/nEzfpM2USKI>

## Autres ressources

- DARES – Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ?
- Prévalence du travail de nuit en France : caractérisation à partir d'une matrice emplois-expositions

Mis à jour le 05/07/2021



# Effets sur la santé et accidents

On y distingue deux grandes catégories : le travail de nuit et posté et les autres horaires atypiques. Ils engendrent en effet des risques spécifiques pour la santé par des mécanismes différents et des conditions d'exposition variables.

## Les effets du travail de nuit

Le travail de nuit est un facteur de risque pour les travailleurs. En effet, l'organisme est soumis à un rythme dit circadien, programmé par des **horloges internes**, et qui agissent 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. L'horloge biologique est influencée par des facteurs extérieurs comme la lumière, l'exercice, les prises alimentaires qui, sous influences contradictoires, peuvent provoquer des états de désynchronisation. Cette perturbation des rythmes biologiques peut engendrer des effets sur la santé. L'ANSES a produit un **rapport d'expertise collective**<sup>21</sup> qui fait état des connaissances scientifiques sur ces effets. Ils y sont catégorisés selon leur risque en trois groupes : avérés, probables et possibles.

<sup>21</sup> <https://www.anses.fr/fr/system/files/AP2011SA0088Ra.pdf>

## 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. 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 : plusieurs grandes catastrophes industrielles, comme Tchernobyl, Bhopal, Three Mile Island par exemple, ont eu lieu la nuit.

De plus, les postes longs (plus de 9 heures) ont un risque accidentel accru.

Le syndrome métabolique (qui est défini comme la présence chez un même individu d'une augmentation d'au moins trois paramètres parmi les cinq suivants : le tour de taille, la pression artérielle, les triglycérides, le cholestérol et la glycémie) est également un effet avéré du travail de nuit 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 la **prise de poids** et l'**obésité**, 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 attribuable à la privation de sommeil. 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 ainsi que du diabète de type 2. Le travail de nuit exposerait à un **risque cancérogène** que l'expertise collective a considéré comme également 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) et a réaffirmé cette classification en 2019. Les cancers concernés sont : sein, prostate et colon/rectum. Cette classification actualisée du Circ se base sur des "indications limitées de cancer chez l'Homme", des "indications suffisantes de cancer chez l'animal de laboratoire" et des "indications expérimentales fortes chez l'animal de laboratoire".

## Les risques possibles

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

## Autres effets

### Des effets sur la vie sociale et familiale

- Limitation de la vie sociale (difficultés à organiser des rencontres amicales et difficultés d'accéder aux activités sociales culturelles, sportives, associatives...).
- Limitation du temps de rencontre et de partage dans le couple.
- Déséquilibres dans le fonctionnement familial (diminution de la fréquence et de la durée des interactions familiales...).
- Diminution de la qualité des relations parents-enfants.

### 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

Des difficultés de digestion se manifestant par des douleurs de l'estomac et des ballonnements peuvent se rencontrer chez le travailleur de nuit.

## Cas particulier organisation du travail de nuit en 2x12 heures

En comparaison avec les postes de 8 heures, des effets spécifiques sur la santé ont été mis en évidence chez les salariés, notamment du secteur de la santé, soumis à ces postes longs.

On observe en effet une augmentation :

- du risque d'endormissement au travail et de la fatigue,
- de la somnolence diurne,
- du risque de troubles métaboliques,
- de l'insatisfaction au travail et de l'intention de quitter son travail,
- de la prise de poids,
- des pratiques addictives,
- des pathologies lombaires,
- des erreurs,
- de la survenue d'accidents de travail et de trajet,
- une diminution des performances au travail dont la qualité des soins.

## Les effets des horaires atypiques sans nuit

De façon générale, les travailleurs en horaires atypiques sont davantage soumis à des polyexpositions. Ils ont des comportements et un état de santé plus dégradés et sont plus touchés par l'isolement social et des soucis d'articulation vie professionnelle - vie personnelle. Des effets collatéraux sont également mentionnés sur la vie sociale et familiale.

### Les astreintes

Cette forme de travail prévoit une mise à disposition du salarié depuis son domicile avec réponse au téléphone voire déplacements si nécessaire.

L'imprévisibilité des appels téléphoniques est un frein à la déconnexion du salarié car elle maintient une charge mentale, le travailleur se sentant obligé d'être sur le qui-vive en permanence. Cette absence de mise à distance du travail affecte également le temps consacré à la vie de famille et à la vie sociale. Cette non-déconnexion agit également sur les niveaux de stress et, en conséquence, affecte la quantité et la qualité du sommeil, soit directement, soit indirectement via le stress et l'appréhension liés à l'éventualité d'être dérangé.

### Le travail du dimanche

Travailler le dimanche implique une perte des liens sociaux familiales et amicales ainsi qu'une diminution du temps de loisir qui vont au-delà de celles qui peuvent être observées un jour de semaine, en raison du caractère synchronisateur de ce jour.

Le dimanche apparaît comme la journée la plus à risque pour l'accidentologie au travail. Cette sinistralité s'explique par la présence le dimanche de plus de jeunes travailleurs, alors qu'il y a moins de titulaires et de management. Parfois, un travail le dimanche constitue un second travail et donc engendre davantage de fatigue.

Travailler le dimanche affecte également le sommeil. En effet, la valeur « récupératrice » du dimanche est différente de celle d'un autre jour de repos. La qualité du repos n'est pas la même un jour en semaine : plus de bruit, activités familiales à assurer...

Enfin les salariés travaillant le dimanche déclarent aussi une santé perçue plus dégradée.

### Le travail en horaires flexibles, variables ou imprévisibles

La flexibilité a des conséquences négatives sur le sentiment de sécurité des travailleurs, et cette insécurité est à l'origine de stress et de problèmes de santé.

Le travail flexible peut avoir des avantages pour les salariés quand celui-ci permet des arrangements entre salariés afin de concilier au mieux la vie au travail et hors travail. En d'autres termes, la flexibilité est positive quand les salariés ont le contrôle sur celle-ci. Ainsi, ce n'est pas la variabilité qui est nocive mais l'absence de contrôle sur le système horaire.

Le travail flexible subi est, en outre, associé à une mauvaise santé cardiovasculaire, à de la fatigue et à des effets sur la santé mentale.

L'imprévisibilité des horaires de travail est moins bien vécue par les femmes, car elles assument encore la majorité des contraintes familiales. En effet, cela leur demande d'anticiper leur organisation, ce qui peut augmenter leur charge mentale. Une grande variabilité des horaires a par exemple été associée à l'épuisement émotionnel chez des infirmières.

### Le travail en horaires coupés (ou fractionnés) et le travail du soir

Ce type d'horaires fait référence à un temps de travail fragmenté par des coupures de durée variable entre deux périodes de travail. Cette organisation du travail est rarement choisie et souvent subie.

La dissonance entre horaires de travail fractionnés et vie familiale et sociale est particulièrement péjorative. Les salariés soumis à des horaires fractionnés travaillent aux moments où sont programmées de multiples activités sociales et familiales.

Un des effets sanitaires des horaires fractionnés est la dette de sommeil. La somnolence associée à cette dette de sommeil est également source d'une sinistralité augmentée.

Outre la coupure entre les deux périodes de travail, peu propice au repos et à la déconnexion, des effets spécifiques ont été constaté pour le travail du soir. Travailler le soir augmente :

- les problèmes de santé, notamment dû au retard de l'heure du dîner. L'intervalle de temps entre le dîner et le coucher semble être une variable particulièrement sensible : un intervalle de temps court semble associé à des risques de cancers du sein et de la prostate,
- les accidents du travail (blessures, chutes, ...).

## Effets de la pluriactivité

Etre pluriactifs, c'est travailler pour plusieurs employeurs ou exercer plusieurs professions.

Selon des **scientifiques réunis en congrès à Berlin en 2002**<sup>22</sup> différents profils de pluriactifs existent : le « **boulimique** » (travailleur très diplômé qui combine volontairement deux activités), « **l'entrepreneur prudent** » (qui attend que son activité soit prospère pour cesser sa première activité), le « **prolétaire survivant** » (qui n'a pas le choix), et le profil idéal du « **visionnaire futuriste** » (qui a fait ce choix volontairement avec une combinaison favorable des emplois). Les effets sur la santé vont être différents selon les profils. Par exemple, les pluriactifs vulnérables, dont la pluriactivité ne résulte pas d'un choix, ont une santé physique et mentale plus dégradées que les autres.

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

Le risque premier de ce type de travail, commun à tous les pluriactifs hors temps partiel, est l'exposition à des horaires longs et, par conséquent, à des troubles du sommeil et de la vigilance diurne. Ce déficit de sommeil expose potentiellement plus à des erreurs ou à des accidents hors et au travail. Cette sinistralité plus élevée chez les pluriactifs s'explique aussi par le stress, des comportements précipités liés à la charge de travail et un plus faible investissement du management pour des employés qui n'occupent pas un temps plein.

D'autres effets sur la santé sont également associés à la pluriactivité : mortalité augmentée, diabète, hypertension, pathologies cardiovasculaires et augmentation de l'indice de masse corporelle. Par ailleurs, la non-flexibilité des horaires, pour certains, peut entraîner une moindre satisfaction au travail.

## Effets des horaires longs

Les horaires longs sont des horaires de travail correspondant à une durée hebdomadaire de 40 heures ou plus.

Ces postes en horaires longs peuvent présenter des avantages financiers (paiements des heures supplémentaires) et quand ces horaires sont pratiqués dans le cadre de « débordements » des horaires prévus par choix des salariés, c'est en général pour permettre une meilleure autorégulation de la charge de travail et une certaine flexibilité. Par exemple, c'est ainsi avoir la possibilité de faire une coupure en fin de journée pour s'occuper de ses enfants, et ensuite avoir la possibilité de retravailler quand ils sont couchés.

Les recherches bibliographiques récentes montrent que le travail en horaires longs est à l'origine d'effets sur la santé : troubles psychiques (dépression, anxiété, suicides...), troubles du sommeil, addictions, anomalies lors de la grossesse et d'autres altérations de l'état de santé général. Les horaires longs sont aussi suspectés d'être à l'origine de la mort par surmenage ou Karoshi, de maladies coronariennes ou incidents coronariens et d'accidents vasculaires cérébraux.

Les horaires longs peuvent être également incriminés dans la survenue d'accidents, et en particulier d'accidents de travail et de trajet, du fait de la fatigue et des troubles cognitifs qu'ils semblent pouvoir engendrer.

## 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.<sup>23</sup>

<sup>23</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=TC%20166>

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<sup>24</sup>

<sup>24</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=TM%2025>

## 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 <sup>25</sup>

<sup>25</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=TP%2016>

## 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. <sup>27</sup>

<sup>27</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=TF%20219>



**Contexte et chiffres du travail de nuit**

- En Europe (source EUROSTAT 2020) :
  - Zone euro (19 pays) : **5,6%** de la population active.
- En France :
  - Enquête ERFISOC Insee 2012 (Dares Analyses, n°62, août 2014) :
    - **15,4% des salariés** : 21,5% d'hommes et 9,3% de femmes.
    - **3,5 millions de personnes** : conducteurs véhicules, policiers et militaires, infirmiers et aides soignantes, ouvriers qualifiés industrie.

### Webinaire - Travail de nuit : quels effets sur la santé ? Quelle prévention ?

Marie-Anne Gautier et Laurence Weibel, expertes d'assistance médicale à l'INRS, font le point dans ce webinaire sur les effets sur la santé et la prévention par rapport au travail de nuit. <sup>29</sup>

<sup>29</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=Anim-257>

## 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. <sup>26</sup>

<sup>26</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=TP%2018>

## RÉFÉRENCES EN SANTÉ AU TRAVAIL

### Effets sur la santé des horaires longs de travail : revue de la littérature

Les horaires longs, d'une durée hebdomadaire de travail de 40h ou plus, ont des effets psychiques et cardiovasculaires pouvant conduire à la mort subite et prématurée. <sup>28</sup>

<sup>28</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=TC%20169>

# Prévention

Une démarche de prévention collective et centrée sur le travail est préconisée.

## 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 des horaires atypiques sur la santé des salariés qui y sont soumis

La mise en place d'organisations du travail qui visent à réduire la désynchronisation et la dette de sommeil est à privilégier et les modalités de l'organisation du travail en horaires atypiques 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 malgré ces nouveaux 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**<sup>30</sup> commencent à se développer et permettent une approche pragmatique et concertée en termes de prévention.

<sup>30</sup> <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TF%20219>

En particulier, 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.

### Les mesures favorables pour limiter les effets négatifs sur la santé des horaires atypiques

- Privilégier les salariés volontaires.
- 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.
- Favoriser le maximum de week-end de repos.
- Préférer les rotations rapides qui minimisent le nombre de nuits (2-3 nuits consécutives maximum).
- En cas d'activité non continue le week-end, proposer une équipe de nuit permanente associée à un 2x8 plutôt qu'un 3x8.
- 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 deux 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 (moins de 20 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.

Il est recommandé que les salariés concernés soient volontaires à ces postes 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...). C'est un facteur clé pour leur acceptation de ces horaires qui dépend de leur stabilité et de leur prévisibilité, 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...).

## Recommandations complémentaires de prévention

Les services de santé au travail ont un rôle important à jouer dans la mise en place des horaires atypiques et dans la prévention de leurs impacts sur la santé. Ils conseillent l'employeur, les salariés et leurs représentants sur les mesures organisationnelles à mettre en place. De plus, ils délivrent de l'information et des formations spécifiques sur les risques encourus, l'hygiène de vie et de sommeil et les modalités d'exposition à la lumière.

### Recommandations pour le sommeil :

- **conseiller les salariés en tenant compte de leur chronotype**<sup>31</sup>
- conseiller d'éviter les excitants. La consommation de caféine doit être limitée (trois tasses au maximum), et peut avoir lieu en début de poste mais pas pendant les dernières 6 heures de travail qui précèdent l'heure du coucher ;
- organiser des pauses avec un temps de repos (ou sieste) court de moins de 20 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, téléphone décroché, ...
- respecter un rituel au moment du coucher : lecture reposante, tisane, toilette, ...

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

- conseiller les salariés de ne pas grignoter ni sauter de repas. Leur conseiller de respecter trois prises alimentaires équilibrées 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 conseiller une collation légère,
- recommander la pratique d'une activité physique régulière.

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

<sup>31</sup> <https://reseau-morphee.fr/le-sommeil-et-ses-troubles-informations/quel-dormeur/soir-matin/questionnaire-de-typologie-circadienne-de-horne-et-ostberg>

## Sieste au travail

La sieste a des effets bénéfiques immédiats. Elle permet d'améliorer les niveaux de vigilance pendant plusieurs heures et diminue les risques d'erreurs, d'accidents de travail et de trajet.

**Deux périodes** physiologiques propices à la sieste :

- la nuit (entre 1 et 6 h du matin),
- la journée en début d'après-midi.

### Trois types de siestes

- **Sieste « flash »** : moins de 10 minutes, dans n'importe quel endroit mais au calme. Elle consiste à fermer les yeux et se relaxer sans forcément dormir. Elle permet de récupérer en termes de vigilance.
- **La micro-sieste** (ou sieste courte) : peut se programmer dans le planning car dure entre 10 et 20 minutes maximum. Elle ne permet pas d'aller dans le sommeil profond et donc le réveil est plus facile. Un espace dédié dans l'entreprise est souhaitable : au calme, dans la pénombre. La micro-sieste est la plus efficace pour récupérer en termes de vigilance.

**La sieste royale** (ou longue) : plus d'1 heure. Dans l'idéal, 1 h 30 qui est la durée d'un cycle de sommeil. Elle permet de rentrer dans le sommeil profond et de compenser de la dette de sommeil. Elle doit se faire idéalement les jours de repos car nécessite des conditions adéquates pour dormir (la pénombre, un lit, du calme) et induit un réveil plus lent (inertie hypnique de 15 minutes environ).

## 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. <sup>32</sup>

<sup>32</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206305>

**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. <sup>33</sup>

<sup>33</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206324>



### 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. <sup>34</sup>

<sup>34</sup> <https://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. <sup>36</sup>

<sup>36</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206327>



### Webinaire - Travail de nuit : quels effets sur la santé ? Quelle prévention ?

Marie-Anne Gautier et Laurence Weibel, expertes d'assistance médicale à l'INRS, font le point dans ce webinaire sur les effets sur la santé et la prévention par rapport au travail de nuit. <sup>38</sup>

<sup>38</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=Anim-257>



### 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 ... <sup>40</sup>

<sup>40</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=TS801page12>



### 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. <sup>35</sup>

<sup>35</sup> <https://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) <sup>37</sup>

<sup>37</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20821>



### 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. <sup>39</sup>

<sup>39</sup> <https://youtu.be/nEzfpM2USKI>



### 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. <sup>41</sup>

<sup>41</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=TF%20219>

## Autres ressources

- Travail de nuit en postes de 12 heures
- Mieux vivre le travail de nuit. Outil interactif en ligne
- Travail de nuit /posté
- Evaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit. Rapport d'expertise collective. Anses

## Liens utiles

- Institut national du sommeil et de la vigilance
- Société française de recherche en médecine du sommeil

Mis à jour le 06/07/2021



# Cadre réglementaire

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, avec des horaires compris entre 5 et 23 heures, et en général 2 jours de repos hebdomadaires. A cet égard, le travail de nuit et le travail posté font l'objet d'une réglementation spécifique, ce qui n'est pas le cas du travail en horaires atypiques sans travail de nuit.

A noter : le travail « en équipes successives et alternantes » et le travail de nuit font partie des **facteurs de pénibilité** visés par le Code du travail.

## Réglementation applicable en cas de travail de nuit

Le travail de nuit est défini et encadré par le Code du travail (**articles L. 3122-1 à L. 3122-24**<sup>42</sup>).

<sup>42</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000019356976&idSectionTA=LEGISCTA000006189634&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170109>

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.

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, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit dans les conditions prévues par la convention ou l'accord collectif étendu ou, à défaut, 270 heures de nuit sur une période de référence de 12 mois consécutifs (**art. L. 3122-5 du Code du travail**<sup>43</sup>).

A défaut de remplir ces conditions, le travailleur n'est pas considéré comme un travailleur de nuit et ne peut donc pas bénéficier des garanties prévues par ce statut.

<sup>43</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000033020171/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033020171/)

## Dérogations

Des dérogations légales, d'ordre public, sont admises :

- dans les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, radio, télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèques. La période de travail de nuit est d'au moins 7 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures. A défaut d'accord collectif, tout travail accompli entre minuit et 7 heures est considéré comme travail de nuit ;
- dans les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services, situés dans des zones géographiques définies, la période de nuit si elle débute après 22 heures est d'au moins 7 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 7 heures. Dans cette hypothèse, seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit peuvent travailler entre 21 heures et minuit.

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'agent de contrôle de l'inspection du travail peut autoriser le dépassement de la durée quotidienne du travail (après consultation des délégués syndicaux et après avis des représentants du personnel s'ils existent) (**articles L. 3122-6 et L. 3122-7 du Code du travail**<sup>44</sup>). Les modalités de cette dérogation sont précisées par les articles R. 3122-1 à R. 3122-6 du Code du travail.

<sup>44</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000019356976&idSectionTA=LEGISCTA000006189634&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170109>

Selon les dispositions d'ordre public du Code du travail (dispositions non négociables), 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. Le travail de nuit ne peut donc pas être le mode d'organisation normal du travail au sein d'une entreprise et ne doit être mis en œuvre que lorsqu'il est indispensable à son fonctionnement.

## Périodicité réglementaire des visites médicales

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les travailleurs de nuit bénéficient 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**<sup>45</sup> et **R. 4624-18**<sup>46</sup> du Code du travail).

<sup>45</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?sessionId=7BF44C006D9B2CCDBDF5688B705BAE3.tpdila14v\\_1?idArticle=LEGIARTI000033769059&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?sessionId=7BF44C006D9B2CCDBDF5688B705BAE3.tpdila14v_1?idArticle=LEGIARTI000033769059&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)

<sup>46</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?sessionId=7BF44C006D9B2CCDBDF5688B705BAE3.tpdila14v\\_1?idArticle=LEGIARTI000033769047&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170110&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle&nbResultRech=](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?sessionId=7BF44C006D9B2CCDBDF5688B705BAE3.tpdila14v_1?idArticle=LEGIARTI000033769047&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170110&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle&nbResultRech=)

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.

## 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 du Code du travail**<sup>47</sup>).

<sup>47</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900888>

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**<sup>48</sup>).

<sup>48</sup> <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900889&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

## Réglementation applicable en cas de travail posté

Le travail posté n'est pas défini par le Code du travail mais par une directive européenne de 2003 (**directive 2003/88/CE**<sup>49</sup>) 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 ».

<sup>49</sup> <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088&from=FR>

Le salarié qui effectue du travail posté doit, comme les autres salariés, bénéficier d'un temps de pause, au moins égal à vingt minutes, au cours de tout poste de travail égal ou supérieur à six heures (**art. L. 3121-16 du Code du travail**<sup>50</sup>). Les dispositions conventionnelles applicables dans les entreprises prévoient souvent un temps de pause plus long, ainsi que l'indemnisation de ce temps.

<sup>50</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000033020444/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033020444/)

## 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**<sup>51</sup> et **D. 4163-2**<sup>52</sup>)

<sup>51</sup> <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000028495726>

<sup>52</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000036410046/2020-05-17](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036410046/2020-05-17)

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. 4163-2**<sup>53</sup> 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.

<sup>53</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000036410046/2020-05-17](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036410046/2020-05-17)

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**<sup>54</sup>).

<sup>54</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?jsessionid=A073FD209D809641241362E85BBF717F.tpdila13v\\_2?idArticle=LEGIARTI000031086865&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?jsessionid=A073FD209D809641241362E85BBF717F.tpdila13v_2?idArticle=LEGIARTI000031086865&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)

De même, le CSE est associé à la mission de prévention de la pénibilité. En application de l'**article L. 4612-2**<sup>55</sup>, « il procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ».

<sup>55</sup> <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 CSE le programme annuel de prévention des risques professionnels dans lequel figurent les mesures de prévention de la pénibilité. Le CSE émet un avis sur ces deux documents (**art. L. 4612-16**<sup>56</sup>).

<sup>56</sup> <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006903317&dateTexte=&categorieLien=cid>

## Pour en savoir plus



### Pénibilité au travail

La réglementation prévoit des mesures pour prévenir et compenser la pénibilité. Facteurs de risques liés à : contraintes physiques marquées, environnement physique agressif, rythmes de travail. <sup>57</sup>

<sup>57</sup> <https://www.inrs.fr/demarche/penibilite>



### Risques routiers

Conduire pour son travail entraîne des contraintes particulières et expose à des risques professionnels au premier rang desquels les accidents de la route, à l'origine de plus de 20 % des accidents mortels du travail. La prévention du risque routier consiste à agir sur différentes dimensions : les déplacements, les communications, l'état des véhicules et les compétences des salariés à la conduite. <sup>59</sup>

<sup>59</sup> <https://www.inrs.fr/risques/routiers>

Mis à jour le 06/07/2021



### Travail isolé

Travailler seul multiplie les contraintes de travail et augmente la difficulté de secourir lorsqu'un incident ou un accident survient. La démarche de prévention suppose d'agir sur l'organisation du travail, sur l'information et la formation des travailleurs ainsi que sur le déclenchement et l'organisation des secours. <sup>58</sup>

<sup>58</sup> <https://www.inrs.fr/risques/travail-isoled>

# Suivi médical

## Travail de nuit

Des **recommandations médicales de bonnes pratiques**<sup>60</sup> 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 de nuit.

<sup>60</sup> <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TM%2025>

En résumé, elles recommandent :

- 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, ...).

## Horaires atypiques, sans travail de nuit

Le suivi médical des horaires atypiques sans travail de nuit ne sont pas spécifiquement définies.

Le salarié qui travaille selon ces horaires bénéficiera d'un suivi médical individuel dont les modalités et la périodicité seront appréciées et définies par le professionnel en santé au travail selon son état de santé et les risques auxquels il est soumis à son poste.

Ainsi, le professionnel en santé au travail devra être particulièrement vigilants à :

- informer sur les effets pathogènes possibles de ce type d'horaires et d'organisation et de rechercher les éléments cliniques spécifiques pouvant être en lien. Il s'attachera en particulier à la recherche des antécédents cardiovasculaires et de pathologies altérant la santé mentale ;
- réaliser un suivi médical régulier en fonction de l'état de santé général et en s'attachant à la recherche des effets pathogènes sur la santé décrits précédemment.

Dans tous les cas, le salarié doit être informé qu'il a toujours la possibilité de solliciter une visite médicale supplémentaire auprès de son service de santé au travail s'il a des plaintes concernant sa santé et liées à ses horaires.

## Pour en savoir plus



### 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. <sup>61</sup>

<sup>61</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=TC%20166>



### 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 <sup>63</sup>

<sup>63</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=TP%2016>



### Webinaire - Travail de nuit : quels effets sur la santé ? Quelle prévention ?

Marie-Anne Gautier et Laurence Weibel, expertes d'assistance médicale à l'INRS, font le point dans ce webinaire sur les effets sur la santé et la prévention par rapport au travail de nuit. <sup>65</sup>

<sup>65</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=Anim-257>

Mis à jour le 06/07/2021



### 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 <sup>62</sup>

<sup>62</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=TM%2025>



### Effets sur la santé des horaires longs de travail : revue de la littérature

Les horaires longs, d'une durée hebdomadaire de travail de 40h ou plus, ont des effets psychiques et cardiovasculaires pouvant conduire à la mort subite et prématurée. <sup>64</sup>

<sup>64</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=TC%20169>

# 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**<sup>66</sup> a souligné que les accidents du travail étaient plus fréquents et plus graves la nuit.

<sup>66</sup> <https://www.anses.fr/fr/content/l%E2%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 travail** <sup>67</sup>, 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.

<sup>67</sup> <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.

### Existe-t-il un tableau de maladie professionnelle en rapport avec le travail de nuit et/ou posté ?

Actuellement il n'existe pas en France de tableau de maladie professionnelle en rapport avec le travail de nuit et/ou posté. C'est le système complémentaire via le Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) qu'il faut utiliser. 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.

## En savoir plus



### 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. <sup>68</sup>

<sup>68</sup> <https://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. <sup>70</sup>

<sup>70</sup> <https://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. <sup>72</sup>

<sup>72</sup> <https://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) <sup>74</sup>

<sup>74</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20821>



Retrouvez ce dossier sur le site de l'INRS :  
[www.inrs.fr/risques/travail-horaires-atypiques](http://www.inrs.fr/risques/travail-horaires-atypiques)



### 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. <sup>69</sup>

<sup>69</sup> <https://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. <sup>71</sup>

<sup>71</sup> <https://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. <sup>73</sup>

<sup>73</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206327>



### Webinaire - Travail de nuit : quels effets sur la santé ? Quelle prévention ?

Marie-Anne Gautier et Laurence Weibel, expertes d'assistance médicale à l'INRS, font le point dans ce webinaire sur les effets sur la santé et la prévention par rapport au travail de nuit. <sup>75</sup>

<sup>75</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=Anim-257>





### 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. <sup>76</sup>

<sup>76</sup> <https://youtu.be/nEzfpM2USKI>

Mis à jour le 05/07/2021

### 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 ... <sup>77</sup>

<sup>77</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=TS801page12>

### 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. <sup>78</sup>

<sup>78</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206305>

**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. <sup>79</sup>

<sup>79</sup> <https://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. <sup>80</sup>

<sup>80</sup> <https://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. <sup>81</sup>

<sup>81</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206326>

**BROCHURE** 11/2020 | 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. <sup>82</sup>

<sup>82</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206327>

**AFFICHE**



#### Osez la micro-sieste au travail

Affiche illustrant le thème ". Disponible sous la référence AA 821 (30 x 40 cm) <sup>83</sup>

<sup>83</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20821>

VIDÉO DURÉE : 00:47:33



### Webinaire - Travail de nuit : quels effets sur la santé ? Quelle prévention ?

Marie-Anne Gautier et Laurence Weibel, expertes d'assistance médicale à l'INRS, font le point dans ce webinaire sur les effets sur la santé et la prévention par rapport au travail de nuit. <sup>84</sup>

<sup>84</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=Anim-257>

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. <sup>85</sup>

<sup>85</sup> <https://youtu.be/nEzfpM2USKI>

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. <sup>86</sup>

<sup>86</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=TC%20166>

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 <sup>87</sup>

<sup>87</sup> <https://www.inrs.fr/media?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 <sup>88</sup>

<sup>88</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=TP%2016>

ARTICLE DE REVUE 03/2020 | TC 169



### Effets sur la santé des horaires longs de travail : revue de la littérature

Les horaires longs, d'une durée hebdomadaire de travail de 40h ou plus, ont des effets psychiques et cardiovasculaires pouvant conduire à la mort subite et prématurée. <sup>89</sup>

<sup>89</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=TC%20169>

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. <sup>90</sup>

<sup>90</sup> <https://www.inrs.fr/media?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. <sup>91</sup>

<sup>91</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=TF%20219>



### 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 ... <sup>92</sup>

<sup>92</sup> <https://www.inrs.fr/media?refINRS=TS801page12>

### Autres ressources

- ▶ **Le travail de nuit en 2012. Essentiellement dans le tertiaire » - DARES**
- ▶ **Horaires atypiques et contraintes dans le travail : une typologie en six catégories DARES**
- ▶ **Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ? DARES**
- ▶ **Enquête Conditions de travail : les risques psychosociaux. DARES, 2016**
- ▶ **Le travail de nuit : impact sur les conditions de travail et de vie des salariés. Conseil économique, social et environnemental**
- ▶ **Evaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit. Rapport d'expertise collective. Anses**

Mis à jour le 06/07/2021