

# Vos questions / nos réponses

## Changement d'horaires postés de travail

### Le travail en nuit exclusif est-il plus néfaste que celui en équipes alternantes ?

La réponse du Dr Marie-Anne Gautier, département Études et assistance médicales, INRS



Dans un contexte de réflexion concernant les plannings des opérateurs travaillant en horaires postés, une entreprise industrielle envisage de passer d'une organisation unique actuelle en horaires alternants en 5\*8, à deux organisations de travail différentes : un planning en horaires alternés qui concernerait 3 équipes travaillant de jour selon deux postes de 8 heures (2\*8 : 6-14h et 14-22h), et un autre concernant 2 équipes fixes de nuit qui feraient 2 à 3 nuits consécutives d'une durée de 9 heures, chacune suivies de 2-3 jours de repos. L'entreprise souhaite s'assurer « que cette organisation ne conduira pas à exposer le personnel travaillant exclusivement les nuits à des effets sur la santé plus néfastes que dans le cas du travail en équipes alternantes ».

Dans le travail en horaires alternés, d'un point de vue physiologique, c'est principalement le travail de nuit qui expose les salariés à des effets sur la santé. Lors de son fonctionnement physiologique, l'organisme est soumis à un rythme dit circadien, programmé par une horloge interne, qui régule 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 ces activités physiologiques, de se produire à un moment précis de la journée et pas à d'autres. La période du rythme circadien est proche de 24 heures et est influencée par des facteurs extérieurs dont la lumière [1]. Lors de l'exposition au travail de nuit, les fonctions de l'organisme sont en état de repos alors que le salarié souhaite travailler et, en journée, alors qu'il souhaiterait dormir, ces fonctions sont activées. Cela produit une désynchronisation qui se manifeste

après une période de 2 à 3 nuits de travail [2]. C'est cette perturbation des rythmes biologiques, provoquée par la succession de phases de désynchronisation et de resynchronisation (lors des changements d'horaires ou des repos), qui serait à l'origine d'effets sur la santé. Ceux-ci se traduisent par des troubles du sommeil et de la vigilance, une augmentation du risque d'accidents, du risque de cancer (le travail de nuit est classé comme « probablement cancérigène chez l'homme » par le Centre international de recherche sur le cancer - CIRC), des risques lors de la grossesse, des maladies cardiovasculaires et de certains de leurs facteurs de risque, des troubles digestifs et enfin un risque accru de dépression et d'anxiété [3, 4].

Pour répondre plus précisément à la question de savoir si les postes de nuit fixes exposent les salariés à des effets sur la santé plus délétères que les postes alternés, quelques études et des recommandations d'experts s'accordent pour dire que le travail en poste fixe semblerait mieux toléré. Ainsi, Wagstaff, dans une méta-analyse en 2011 portant sur 14 articles, a montré que le travail de nuit fixe serait moins « pourvoyeur » d'accidents [5]. En 2012, Zhao a étudié l'association entre le travail en nuits fixes ou en horaires alternants avec le surpoids et l'obésité chez des infirmières et des sages-femmes. Le travail en horaires alternants était associé au surpoids et à l'obésité et celui en nuits fixes à l'obésité seule [6]. Enfin, la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) Alsace - Moselle conseille le travail en nuits fixes plutôt qu'alternées comme moyen de prévention pour limiter les effets du travail de nuit sur la santé [7].

Dans le cadre de ses obligations légales de prévention de la santé et de la sécurité de ses salariés, si

l'employeur est contraint de recourir au travail de nuit, il doit prévoir, lors de sa mise en place, des mesures de prévention adaptées. Au niveau collectif, il s'agit de préférer les rythmes de rotations courts (1-3 jours), voire intermédiaires de l'ordre de 4 à 5 jours, de proposer une équipe de nuit fixe en condition contrôlée, des rotations en sens horaires (matin/après-midi/nuit), une organisation du travail avec des horaires et des rythmes de travail les plus réguliers possibles, un temps maximal de travail inférieur ou égal à 8 heures, et de prévoir un minimum de 11 heures de repos entre chaque poste. Des mesures spécifiques en termes d'aménagement des conditions de travail sont également recommandées avec l'insertion de pauses appropriées pour les temps de repas et, éventuellement, de repos ou de sieste dans des locaux dédiés, tout en adaptant l'environnement lumineux (exposition à la lumière en début de poste, puis réduction de l'intensité lumineuse en fin de poste). Avant la mise en place de ces horaires, il est souhaitable qu'une concertation collective ait lieu dans l'entreprise, au sein du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) par exemple. Le service de santé au travail, qui assure le suivi individuel des salariés de l'entreprise, peut également être sollicité et apporter des conseils pour la mise en place de cette nouvelle organisation.

Au plan individuel, plusieurs niveaux et types d'actions de prévention sont possibles. Elles sont détaillées dans les documents sur le travail de nuit mis en ligne sur les sites de la CARSAT Alsace - Moselle et de l'INRS [1, 7]. Ce sont la délivrance d'une information sur les effets sur la santé de ce type d'horaires par le médecin du travail, par exemple, ainsi que des conseils d'hygiène de sommeil et de vie. Des recommandations médicales spécifiques, validées par la Haute Autorité de santé (HAS), détaillent les modalités de ce suivi individuel [4]. De plus, ce suivi médical individuel des travailleurs de nuit doit être régulier, tous les 6 mois, comme le prévoit la réglementation actuelle (articles L. 3122-42 et R. 3122-18 à R. 3122-21 du Code du travail).

Il permet au médecin de recueillir des indicateurs de vigilance pour évaluer la tolérance à ce type de poste. En cas de signes de mauvaise tolérance, un retour au travail de jour doit être prévu et facilité. L'employeur peut également mettre en place des mesures sociales afin de faciliter une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, comme, par exemple, organiser les plannings horaires selon les horaires des transports en commun, ou mettre à disposition une salle de repos.

## BIBLIOGRAPHIE

- 1 | Travail de nuit et travail posté. INRS, 2015 ([www.inrs.fr/risques/travail-de-nuit-et-travail-poste/ce-qu-il-faut-retenir.html](http://www.inrs.fr/risques/travail-de-nuit-et-travail-poste/ce-qu-il-faut-retenir.html)).
- 2 | AMIARD V, LIBERT JP - Travail posté : quel(s) critère(s) de pénibilité ? *Arch Mal Prof Env.* 2015 ; 76 (3) : 292-301.
- 3 | ROUSSEAU C, GAUTIER MA, CHAPOUTHIER A - Horaires atypiques de travail. 2ème édition. Le point des connaissances sur... ED 5023. Paris : INRS ; 2013 : 4 p.
- 4 | Surveillance médico-professionnelle des travailleurs postés et/ou de nuit. Mai 2012. Pratiques et métiers TM 25. *Réf Santé Trav.* 2012 ; 131 : 73-99.
- 5 | WAGSTAFF AF, SIGSTAD LIE JA - Shift and night work and long working hours. A systematic review of safety implications. *Scand J Work Environn Health.* 2011 ; 37 (3) : 173-85.
- 6 | ZHAO I, BOGOSHOAN F, TURNER C - A cross-sectional analysis of the association between night-only or rotating shift work and overweight/obesity among female nurses and midwives. *J Occup Environ Med.* 2012 ; 54 (7) : 834-40.
- 7 | Travail de nuit : quelles conséquences pour les salariés et les entreprises ? Quelle prévention ? Strasbourg : CARSAT ; octobre 2011 : 6 p.