

TRAVAIL EN HORAIRES ATYPIQUES



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)**, 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 ».

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 associée 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 dans 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.

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

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 probable. Le Centre International de Recherche sur le Cancer (Circ) avait classé en 2007 le travail de nuit dans le groupe des cancérogènes probables pour l'homme (catégorie 2A) 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 poly expositions. 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 familiaux et amicaux 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 constatés 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

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

Selon des **scientifiques réunis en congrès à Berlin en 2002** 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.

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 cardio vasculaires 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 engendrer.

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**).

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**).

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.

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 accompli 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**). Les modalités de cette dérogation sont précisées par les articles R. 3122-1 à R. 3122-6 du Code du travail.

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 1er 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 et R. 4624-18 du Code du travail**).

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

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**).

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 postnatal 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**).

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**) 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 ».

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**). Les dispositions conventionnelles applicables dans les entreprises prévoient souvent un temps de pause plus long, ainsi que l'indemnisation de ce temps.

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 et D. 4163-2**)

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** 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.

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**).

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

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**).

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;**
- 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.

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 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).

Suivi médical

Travail de nuit

Des **recommandations médicales de bonnes pratiques** 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.

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.

