

## TRAVAIL DE NUIT

# Fiches sur les facteurs de risque

### Travail de nuit

Pour les règles générales de décompte des effectifs [voir la fiche sur les seuils](#)

#### Définitions

**Travail de nuit** : L'article L. 3122-29 du Code du travail établit que tout travail ayant lieu entre 21 h et 6 h est considéré comme travail de nuit. Cependant, pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, radio, cinéma... la période de travail de nuit est fixée entre 24 h et 7 h. Enfin, une autre période de référence peut être fixée par convention ou accord collectif de travail étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement (art.L.3122-30).

**Le travailleur de nuit** : Il s'agit du salarié qui :

- ▶ soit effectue habituellement au moins trois heures de travail quotidien pendant ces périodes, au moins deux fois par semaine,
- ▶ soit accomplit un nombre minimal d'heures de travail de nuit pendant une période de référence fixée par une convention ou un accord collectif de travail étendu (art.L.3122-31). En l'absence de convention ou d'accord, le travailleur de nuit est défini réglementairement comme celui qui accomplit 270 heures sur une période de douze mois consécutifs (R. 3122-8).

Le travail de nuit fait partie des organisations temporelles atypiques et est souvent associé à d'autres postes horaires comme le travail posté en 3x8.

#### Les principaux effets du travail de nuit sur la santé des travailleurs

La réelle difficulté à fixer un seuil limite d'exposition (5, 10 ou 15 ans) au-delà duquel les effets nocifs apparaissent de manière certaine vient en partie de la présence de nombreux paramètres venant aggraver ou atténuer les conséquences de l'exposition aux horaires de nuit. Cependant, plusieurs effets sont identifiés sur la santé des travailleurs :

- ▶ troubles du sommeil,
- ▶ fatigue,
- ▶ consommation plus élevée de médicaments, pour faciliter le sommeil ou à l'inverse rester éveillé,
- ▶ troubles digestifs et déséquilibre nutritionnel avec comme effets d'éventuels problèmes de surpoids,
- ▶ troubles de l'humeur, irritabilité,
- ▶ désadaptation et isolement social, professionnel et/ou familial,
- ▶ risques cardiovasculaires accrus (surpoids, hypertension artérielle),
- ▶ Certaines études évoquent une probabilité plus élevée de cancers, notamment du sein et colorectal (Cf. Centre International de Recherche sur le Cancer) et chez les femmes enceintes, un risque plus élevé de prématurité et fausses couches.

#### Caractérisation

Les principaux textes qui encadrent le travail de nuit sont :

- ▶ la directive du 4 novembre 2003 donne les principales définitions (travail posté, travail de nuit...) et fixe les prescriptions minimales générales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail,
- ▶ les articles L. 3122-29 et suivants du Code du travail et les dispositions réglementaires d'application prévues aux articles R. 3122-8 et suivants. Il convient toujours de s'assurer que les dispositions de la convention collective ou de l'accord applicables dans l'entreprise ne prévoient pas de dispositions particulières.

#### Éléments de diagnostic d'une situation de pénibilité

L'existence de situation de travail de nuit, au sens des définitions rappelées ci-dessus, doit conduire à considérer les personnes concernées comme exposées à un facteur de pénibilité.

#### Démarche de prévention

Votre accord ou votre plan d'action peut contenir par exemple des mesures parmi celles proposées ci-dessous.

##### Actions techniques

- ▶ aménagement du poste afin de réduire la fatigue (ergonomie, confort...)
- ▶ aménagement d'un local de repos,
- ▶ aménagement d'un local adapté pour la prise de repas chauds,
- ▶ sur les lieux de travail temporaires comme les chantiers, prévoir des éclairages suffisants des postes et des différentes circulations,

##### Actions organisationnelles

- ▶ limiter le travail de nuit pour les travailleurs qui en font la demande (par exemple, les seniors),
- ▶ organiser les conditions dans lesquelles la salariée en état de grossesse est informée et peut bénéficier d'un changement temporaire d'affectation dans les conditions prévues aux articles L. 1225-9 et suivants du Code du travail,
- ▶ organiser et porter à la connaissance des travailleurs de nuit les procédures à suivre pour une demande de sortie du travail de nuit,
- ▶ limiter la durée d'exposition aux horaires de travail de nuit par la mise en place de dispositif de gestion anticipée des emplois et de formation ad hoc permettant la mobilité du salarié entre différents types d'horaires, notamment de jour si nécessaire
- ▶ Proposer éventuellement des modes de transport, organisés par l'entreprise, en restant vigilant sur les conditions à réunir pour optimiser la sécurité routière (éviter qu'un travailleur cumule temps de travail et temps de conduite d'un véhicule de transport collectif),
- ▶ veiller à ce que les horaires de travail soient compatibles avec les horaires de transport en commun,
- ▶ vérifier que le dispositif de prévention et de sécurité (organisation des 1ers secours) prend en compte les risques et conditions de réalisation du travail de nuit,
- ▶ tenir compte de la nature des activités (charge de travail, conditions thermiques...) pour ajuster l'amplitude de la durée du travail de nuit,
- ▶ prévoir des temps de pause réguliers (baisse de vigilance physiologiquement sensible vers 03 h du matin),
- ▶ permettre une rotation des tâches pour maintenir la vigilance,

- ▶ évaluer régulièrement (périodicité à déterminer avec les acteurs de l'entreprise) la pénibilité perçue, physique et psychologique, par le travailleur,
- ▶ privilégier le volontariat pour le travail de nuit pour les travailleurs.
- ▶ prendre en compte les contraintes familiales et le niveau d'acceptabilité de ce rythme de travail par l'environnement familial,
- ▶ organiser les conditions dans lesquelles les travailleurs peuvent aussi bénéficier des services de l'entreprise accessibles en journée (service RH, service de santé au travail, action sociale...). Ils doivent pouvoir également accéder à l'offre de formation professionnelle, aux équipements et locaux sociaux (vestiaires, douches, etc.) ainsi qu'aux fonctions de représentants du personnel,
- ▶ Mettre en place un tableau de bord avec les indicateurs d'alerte suivants :
  - accidents du travail : taux de fréquence et de gravité, accidents de trajet (travail-domicile),
  - incidents : suivre et exploiter les données sur les incidents,
  - maladies professionnelles reconnues et demandes de reconnaissance de « nouvelles » maladies,
  - taux d'absentéisme.

#### Actions médicales

- ▶ Organiser des campagnes collectives de sensibilisation à une bonne hygiène de vie : alimentation et gestion du sommeil en relation avec le travail de nuit,
- ▶ Personnaliser si nécessaire l'information sur des règles de bonne hygiène de vie,
- ▶ Assurer le suivi de l'exposition aux risques pour les travailleurs de nuit grâce à la tenue du dossier médical en santé au travail (DMST) et permettre de détecter des « signes cliniques d'alerte »,
- ▶ Assurer le suivi du reclassement des salariés mis inaptes au travail de nuit,
- ▶ Participer à la mise en place des dispositifs de suivi post expositions ou post professionnels.

#### Ressources complémentaires

INRS :

▶ Dossier « **le travail de nuit** » : Synthèse de la réglementation française en vigueur concernant le travail de nuit, les droits du travailleur de nuit, surveillance médicale et reclassement, dispositions particulières pour les femmes enceintes. [Mise à jour : 04/04/2007].

▶ [Horaires atypiques de travail. ED 5023, 1ère édition, 2004.](#)

▶ [Organisation temporelle atypique du travail et gestion des risques professionnels. Note Scientifique et technique 261, Claudie Rousseau, 2006](#)

MSA :

▶ [Sommeil et travail](#)

▶ [Enquête sumer](#) -Contraintes organisationnelles et relationnelles

[www.lexinter.net](http://www.lexinter.net) : Définitions réglementaires du travail de nuit.

[www.ces.fr](http://www.ces.fr) : « Le travail de nuit : impact sur les conditions de travail et de vie des salariés ». Avis et rapport du Conseil Economique, Social et environnemental, rapporteur François Edouard, 2010.

[www.cee-recherche.fr](http://www.cee-recherche.fr) : Départs en retraite et « travaux pénibles » L'usage des connaissances scientifiques sur le travail et ses risques à long terme pour la santé, Gérard Lasfargues, 2005. [www.anact.fr](http://www.anact.fr) : Prévenir les situations pénibles, fiche pratique 4, Ludovic Bugand, 2009. Repères pour négocier le travail posté, Y. Quéinnec, C. Teiger, G. de Terssac, Ed. Octares, deuxième édition 1992.

[www.travail-emploi-sante.gouv...](http://www.travail-emploi-sante.gouv...)

[www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) (rubrique Etudes et Statistiques). Premières Informations et Premières Synthèses. N° 03.1. Pénibilité du travail et sortie précoce de l'emploi. Janvier 2008.

[Dares Analyses Fev. 2011, N° 009](#)

[www.fmpcisme.org/nuisance-smr.asp](http://www.fmpcisme.org/nuisance-smr.asp)

<http://referencessante-securite.msa.fr>

[www.oppbtp.fr/conditions de ...](http://www.oppbtp.fr/conditions_de...)

[www.fmpcisme.fr](http://www.fmpcisme.fr)

[www.dialogue-social.fr - rubrique pénibilité](http://www.dialogue-social.fr - rubrique pénibilité)

---