

**LE TRAVAIL DE NUIT : IMPACT SUR LES CONDITIONS
DE TRAVAIL ET DE VIE DES SALARIÉS**

RAPPORT

présenté au nom

de la section du travail

par

M. François Edouard, rapporteur

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	6
I - EN PRINCIPE EXCEPTIONNEL, LE RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT TEND CEPENDANT À SE DÉVELOPPER EN FRANCE.....	8
A - UN DISPOSITIF JURIDIQUE QUI ENCADRE LE RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT.....	8
1. Un socle protecteur minimal fixé par la loi.....	8
2. Un rôle central donné à la négociation collective.....	16
B - POURTANT, LE TRAVAIL DE NUIT TEND À SE DÉVELOPPER.....	25
1. Les tendances observées.....	25
2. Les facteurs de développement du travail de nuit.....	34
II - LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL DE NUIT DEMEURE INSUFFISAMMENT PRISE EN COMPTE DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL.....	40
A - LES RÉPERCUSSIONS DU TRAVAIL DE NUIT.....	40
1. Les effets sur la santé.....	40
2. Des effets contrastés sur les conditions de travail.....	45
3. Les perturbations de la vie sociale et familiale.....	48
B - UNE PÉNIBILITÉ INSUFFISAMMENT PRISE EN COMPTE DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL.....	51
1. L'aménagement du temps et des conditions de travail.....	51
2. La surveillance médicale des salariés de nuit.....	56
3. La gestion des parcours professionnels.....	57
4. La conciliation vie professionnelle et vie familiale.....	58
III - LA PROTECTION ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE DES SALARIÉS DE NUIT DEVRAIENT CONSTITUER DES OBJECTIFS PRIORITAIRES.....	59
A - UNE MEILLEURE PROTECTION DES SALARIÉS TRAVAILLANT LA NUIT.....	59
1. L'encadrement juridique du travail de nuit.....	60
2. Une démarche de prévention et de santé publique.....	62

3. Le suivi médical et l'information des salariés de nuit	63
4. La prise en compte de la pénibilité du travail de nuit dans les fins de carrière	65
B - L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE DES TRAVAILLEURS DE NUIT	67
1. L'amélioration des conditions de travail	68
2. La conciliation vie professionnelle et vie familiale	73
CONCLUSION.....	78
ANNEXES.....	80
Annexe 1 : Liste des personnes rencontrées	82
Annexe 2 : Comparaison de la législation du travail de nuit dans trois pays européens.....	83
LISTE DES RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	84
LISTE DES ILLUSTRATIONS	87
TABLE DES SIGLES	88

Le 26 janvier 2010, le Bureau du Conseil économique, social et environnemental a confié à la section du travail la préparation d'un rapport et d'un avis sur *Le travail de nuit : impact sur les conditions de travail et de vie des salariés*.

La section a désigné M. François Edouard comme rapporteur.

*
* *

En vue de parfaire son information, la section a successivement entendu :

- M. Benjamin Raigneau, chef du bureau de la durée et des revenus du travail RT3, direction générale du travail, ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, accompagné de M. Romain Johais, chargé d'études ;
- M. Stéphane Roux, sous-directeur Salaires, travail et relations professionnelles à la DARES, ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, accompagné de Mme Élisabeth Algava, adjoint au chef de département Conditions de travail et santé ;
- Mme Yaël Ganem, médecin du travail, département Études et assistance médicale, INRS ;
- Mme Claudie Rousseau, psychologue du travail, département « Homme au travail », INRS ;
- M. Jean-Frédéric Poisson, député des Yvelines ;
- Mme Julie Boraud, conseillère technique du Comité directeur de l'Unifed et de la Commission paritaire de Branche ;
- M. Sébastien Bosch, conseiller technique du Comité directeur de l'Unifed et de la Commission paritaire de Branche ;
- Mme Bernadette Appenzeller, cadre supérieur de santé, CHU de Strasbourg ;
- M. Hervé Jehanin, membre de la Commission sociale de la fédération Propreté ;
- M. Pierre-Éric Fleury, membre de la Commission sociale de la fédération des entreprises de Commerce et de la distribution ;
- M. Jack Bernon, responsable du département Santé-travail, Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) ;
- Mme Lucie Verchère, mission Temps & services innovants, Grand Lyon ;
- M. Nicolas Chausson, urbaniste, agence d'urbanisme de Lyon.

*
* *

Le rapporteur a, par ailleurs, rencontré plusieurs personnalités, dont la liste figure en annexe, qui ont bien voulu lui faire part de leurs réflexions à ce sujet.

La section du travail et son rapporteur leur expriment à tous leurs remerciements pour leur apport aux travaux.

INTRODUCTION

Selon le Code du travail, le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale en prenant en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Or, près d'un salarié sur cinq travaille habituellement la nuit. Cette proportion de salariés concernés ne cesse d'augmenter ces dernières années malgré l'adoption de la loi du 9 mai 2001 qui avait notamment pour ambition d'encadrer plus strictement le travail de nuit. Est-il besoin de rappeler que cette loi mettait en conformité le droit français avec le droit communautaire en supprimant l'interdiction du travail de nuit pour les femmes.

Aujourd'hui, une partie croissante de la population ressent le besoin de ne plus arrêter sa vie sociale la nuit venue, sans qu'il soit possible de savoir si cette évolution, portée par le développement des nouvelles technologies, correspond à un besoin réel ou un phénomène de société. Cette demande contribue à l'extension du travail de nuit.

Faut-il se satisfaire en l'état de cette évolution ? Il est réellement permis d'en douter au vu des dernières études épidémiologiques portant sur le travail de nuit. En effet, on ne peut pas aujourd'hui passer sous silence les résultats de nombreuses études scientifiques qui montrent l'impact négatif sur la santé des salariés exposés longuement au travail de nuit. Si certains de ces effets sont désormais bien établis (troubles digestifs ou du sommeil, risques cardiovasculaires...), d'autres, selon plusieurs études, sont probables tels les risques de cancers.

Résister à cette évolution sociétale ne signifie pas que nous devons revenir au rythme de vie, adopté par nos anciens, qui tenaient compte des saisons pour organiser leurs travaux, dans une économie essentiellement rurale. Pendant la période d'hiver où les jours étaient courts, ils privilégiaient les travaux d'intérieur et de maintenance du matériel qui allait servir pendant le printemps et l'été, période d'intense activité pendant laquelle les travaux dans les champs se prolongeaient jusqu'à la nuit venue.

Bien entendu, cette organisation sociale n'est pas vraiment transposable dans une société industrielle et de services où l'activité sociale, commerciale et de loisirs a tendance à repousser les limites de fermeture journalière pour être dans un fonctionnement 24 heures/24. Pour autant, peut-on s'affranchir aussi facilement d'un rythme de vie fondé sur les saisons et le cycle du soleil ? Peut-on inverser notre activité en travaillant la nuit et en se reposant le jour, sur des périodes longues, sans risque pour notre santé ?

L'expansion du travail de nuit ne peut être considérée comme une évolution normale, une retombée inévitable des évolutions techniques ou des

changements sociétaux. Si certaines activités productives et de services privés et publics sont indispensables la nuit pour les besoins collectifs (services de sécurité, ordre public, service de santé, poste, communication et transport, sidérurgie, etc.), d'autres activités fonctionnent la nuit, dans une économie mondialisée, principalement pour des raisons économiques (rentabilité des équipements et activités commerciales).

Le présent rapport met en évidence le fait que l'exposition prolongée au travail de nuit pose, pour un nombre croissant de salariés, une véritable question de santé publique.

Aux difficultés de santé viennent aussi s'ajouter des troubles de la vie sociale et familiale, même si ceux-ci sont très souvent totalement assumés par la personne au moment de ce choix de vie. En effet, les horaires de nuit se situent à contretemps des rythmes généraux de la vie sociale, réglés sur la forme dominante de l'horaire de travail en journée.

Le présent rapport s'inscrit ainsi dans la volonté de promouvoir des formes d'organisation du travail qui préservent la santé des salariés et l'équilibre de leur vie familiale. Aussi la protection des salariés travaillant la nuit ainsi que l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie devraient-elles constituer deux pistes principales de progrès à privilégier. Il pointe également les limites actuelles de notre droit du travail quant au respect du principe du recours exceptionnel au travail de nuit.

I - EN PRINCIPE EXCEPTIONNEL, LE RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT TEND CEPENDANT À SE DÉVELOPPER EN FRANCE

A - UN DISPOSITIF JURIDIQUE QUI ENCADRE LE RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT

L'exercice du travail de nuit repose sur les dispositions de la loi du 9 mai 2001 qui, en se fondant sur le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, en a levé l'interdiction pour les femmes un peu plus d'un siècle après son instauration, sous l'influence du droit communautaire et après de longs débats.

1. Un socle protecteur minimal fixé par la loi

1.1. La genèse de la loi du 9 mai 2001

a) L'instauration de l'interdiction du travail de nuit des femmes

Le principe de l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie, tel qu'il figurait dans le Code du travail jusqu'à l'intervention de la loi de 2001, avait été posé par une loi du 2 novembre 1892, afin de préserver les femmes de conditions de travail extrêmement pénibles¹.

L'article L. 213-1 du Code du travail disposait ainsi dans sa version antérieure à 2001 que le travail de nuit des femmes était interdit :

- « dans les usines, manufactures, mines et carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïques ou religieux ;
- dans les offices publics ou ministériels, les établissements des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et des associations de quelque nature que ce soit ».

Cette interdiction, qui à la fois visait un large champ d'activités et ne définissait pas la nature des travaux concernés, a rapidement fait l'objet de plusieurs dérogations pour répondre aux nécessités économiques.

La loi du 25 janvier 1925 a dans un premier temps reconnu la possibilité, à titre temporaire, du travail de nuit des femmes dans les industries ayant des denrées périssables, ou en cas de chômage résultant d'une interruption accidentelle ou de force majeure. La loi n° 79-3 du 2 janvier 1979 a ensuite autorisé le travail de nuit pour les femmes occupant des postes de direction ou de

¹ Outre cet argument clairement affiché, il s'agissait aussi de maintenir une certaine idée de la famille et de la mère, tout comme de mettre le travail de nuit masculin, assorti de primes intéressantes, à l'abri de la concurrence féminine, dénoncée dans les congrès ouvriers, selon le rapport d'information n° 2703 du 20 novembre 2000 de Mme Nicole Bricq, députée (travaux préparatoires de la loi du 9 mai 2001).

caractère technique et impliquant une responsabilité ainsi que pour les femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être.

C'est surtout la loi n° 87-423 du 19 juin 1987 relative à l'aménagement du temps de travail qui a introduit dans les faits le principe d'une autorisation par voie conventionnelle du travail de nuit des femmes dans l'industrie sous certaines conditions : les motifs justifiant le recours au travail de nuit doivent rester exceptionnels ; le travail doit être organisé en équipes successives ; sa mise en place est subordonnée à une double négociation au niveau de la branche et de l'entreprise. Des accords ont été conclus sur la base de ces dispositions dans la métallurgie, par exemple ou encore dans le secteur agro-alimentaire.

b) La non-conformité avec le droit européen

Le principe de l'interdiction de travail de nuit des femmes posé par la loi, assorti de nombreuses dérogations, n'assurait en réalité aucune protection légale ni garantie de compensation pour le travailleur de nuit, pourtant confronté à une organisation dérogatoire du temps de travail.

De plus, en maintenant l'interdiction de travail de nuit des femmes, la loi française se trouvait en contradiction avec la réglementation européenne fondée sur un principe général de non-discrimination entre les hommes et les femmes. Deux textes posaient plus particulièrement problème en la matière, d'une part, la directive n° 76/207/CEE du 9 février 1976 sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelles et les conditions de travail ; d'autre part, la directive n° 93/104/CEE du 23 novembre 1993 sur l'aménagement du temps de travail prévoyant des dispositions protectrices en matière de travail de nuit pour l'ensemble des salariés.

Un premier arrêt de la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) [arrêt « Stoeckel » du 25 juillet 1991] a jugé que la directive du 9 février 1976 créait bien, à la charge des Etats membres, l'obligation de ne pas poser en principe législatif l'interdiction du travail de nuit des femmes, dans la mesure où aucune interdiction semblable n'existe pour les hommes, tranchant ainsi en faveur de la thèse de l'égalité contre la thèse de la spécificité défendue par la France.

Cette position a été confirmée par un arrêt du 13 mars 1997 de la CJCE « Commission des Communautés européennes contre République française », saisie d'un recours en manquement par la Commission européenne. Le fait que la France avait entre temps dénoncé la convention n° 89 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le travail de nuit des femmes dans l'industrie ne suffisait pas, selon la CJCE, à lever l'incompatibilité de la loi française avec le droit européen.

La France devait par conséquent, sous peine d'astreinte financière, assurer la mise en conformité du droit du travail avec le droit européen. Deux solutions étaient juridiquement possibles : soit interdire le travail de nuit pour tous les

salariés, jugé difficilement compatible avec la réalité et les besoins économiques et exigeant de très nombreuses dérogations ; soit l'autoriser pour les femmes dans une logique d'égalité.

Par nature, la question était sensible, comme l'a souligné M. Benjamin Raigneau, chef du bureau de la durée et des revenus du travail au ministère chargé du travail lors de son audition devant la section du travail le 17 février 2010, « *la fin de l'interdiction du travail de nuit pour les femmes [pouvant] être perçue comme un nivellement par le bas des législations sociales des Etats* ». L'idée a été de lever l'interdiction du travail de nuit pour les femmes dans l'industrie et de créer un cadre global s'appliquant à tous les salariés appelés à travailler la nuit, qu'il s'agisse des femmes comme des hommes, avec un ensemble de mesures protectrices.

1.2. La loi du 9 mai 2001

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avait pour origine une proposition de loi déposée à la suite d'un rapport remis au premier ministre constatant la persistance d'inégalités entre les femmes et les hommes en matière d'embauche, de salaire, d'accès à la formation ou à la promotion².

Ce texte a été complété, à l'initiative du gouvernement, d'un dispositif relatif au travail de nuit qui devait initialement trouver place dans le projet de loi de modernisation sociale. Il a été adopté à une courte majorité, après de longs débats et plusieurs navettes entre l'Assemblée nationale et le Sénat.

La loi pose un certain nombre de principes pour le travail de nuit qui constituent le socle minimal protecteur et subordonne la mise en place du travail de nuit à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif qui doit préciser un certain nombre de contreparties. La loi fixe cependant elle-même un certain nombre de dispositions d'ordre public, notamment en matière de définition du travail de nuit, de limitation de sa durée, de surveillance médicale ou encore de protection de la femme enceinte. Elle met l'accent sur les conditions de travail et la conciliation avec la vie familiale et sociale, qui doivent être prises en compte dans l'accord collectif.

Enfin, il convient par ailleurs de noter que l'interdiction du travail de nuit a été maintenue pour les mineurs³ avec, pour ceux de moins de 16 ans, un élargissement de la période considérée comme travail de nuit (à partir de 20 heures au lieu de 21 heures) et des possibilités de dérogations pour les activités de commerce, du spectacle, de la publicité, de la mode et en cas d'urgence.

² Rapport au Premier ministre *Davantage de mixité pour plus d'égalité professionnelle entre hommes et femmes*, Mme Catherine Génisson, députée, 1999.

³ Articles L. 3163-1 et suivants du Code du travail.

a) Un recours en principe exceptionnel

La loi du 9 mai 2001 consacre le caractère dérogatoire du travail de nuit ; son recours est exceptionnel et doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. Il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

La circulaire d'application précise que le caractère exceptionnel peut être regardé par rapport à un secteur particulier (par exemple, les discothèques, les casinos, les hôpitaux...) pour lequel le travail de nuit est inhérent à l'activité. Pour les autres secteurs, le recours au travail de nuit doit être lié à l'examen préalable des autres possibilités d'aménagement du temps de travail. La circulaire ajoute que « *les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs devront être pris en compte. Ainsi, les critères de rentabilité des investissements ne sauraient être les seuls qui seront retenus* »⁴.

b) Les définitions du travail et du travailleurs de nuit

La loi apporte une double définition.

- La définition du travail de nuit

Le travail de nuit est désormais défini comme tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures. Une autre période de 9 heures consécutives, mais comprenant l'intervalle compris entre minuit et 5 heures, peut être substituée par voie d'accord entre les partenaires sociaux. La plage horaire minuit/5heures est obligatoirement considérée comme travail de nuit, les physiologistes la décrivant comme une période pendant laquelle l'organisme fonctionne en état de moindre résistance.

Pour les activités de presse, radio, cinéma, spectacles vivants et discothèque, la période de nuit est comprise entre minuit et 7 heures, des accords pouvant en fixer une autre incluant l'intervalle compris entre minuit et 5 heures. Pour les jeunes de 16 à 18 ans, le travail de nuit couvre la période comprise entre 22 heures et 6 heures, et pour les jeunes de moins de 16 ans, entre 20 heures et 6 heures. Dans le secteur des transports, le travail de nuit couvre la période comprise entre 22 heures et 5 heures. Un accord peut fixer une autre période de 7 heures consécutives entre 21 heures et 7 heures, incluant l'intervalle entre minuit et 5 heures.

- La définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit le travailleur qui accomplit soit, selon son horaire de travail habituel, au moins deux fois par semaine, trois heures de son temps quotidien de travail dans la plage horaire légale ou conventionnelle, soit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit.

⁴ Circulaire DRT n° 2002-09 du 5 mai 2002 relative au travail de nuit.

A défaut d'accord collectif sur ce sujet, le nombre minimal d'heures de travail de nuit effectuées sur une période de douze mois consécutifs est de 270 heures.

La durée maximale quotidienne est fixée à huit heures et doit être suivie d'un repos quotidien de 11 heures. Des dérogations à la durée quotidienne de travail limitée à huit heures peuvent être prévues par accord pour certaines activités ou, en cas de circonstances exceptionnelles, par l'inspecteur du travail (faits dus à des circonstances étrangères à l'employeur, anormales et imprévisibles ou événements exceptionnels dont les conséquences n'auraient pu être évitées).

Des dispositions particulières concernant la durée maximale quotidienne de travail sont prévues pour les salariés affectés à certaines activités telles que les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes. C'est également le cas pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, en particulier pour les salariés du secteur sanitaire et social, ceux travaillant dans les ports et aéroports, les services de presse, de radio, télévision, postes et télécommunications, les services d'ambulance, de sapeurs pompiers ou de protection civile, les services de production et de distribution de gaz, d'eau ou d'électricité, les industries dans lesquelles le processus de travail ne peut être interrompu pour des raisons techniques, l'agriculture ou les salariés des entreprises de transport.

Par ailleurs, la durée maximale hebdomadaire moyenne sur douze semaines consécutives est abaissée à 40 heures pour les travailleurs de nuit. Un accord peut porter cette limite à 44 heures si l'activité le justifie.

c) Le recours à la négociation collective

La mise en place du travail de nuit ne peut se faire que par voie conventionnelle (accord collectif de branche étendu ou accord d'entreprise). A défaut, une autorisation de l'inspecteur du travail est nécessaire.

Sur ce point, la députée Nicole Bricq, dans son rapport d'information sur la proposition de loi⁵, indiquait que « *les négociations entre partenaires sociaux sur la mise en place du travail de nuit devraient être assorties de l'obligation de s'interroger sur l'organisation du travail dans l'entreprise. C'est ainsi que le recours au travail de nuit devrait être lié à l'examen préalable des autres possibilités d'aménagement du temps de travail qui, aujourd'hui, sont multiples (annualisation, meilleure répartition sur la semaine). Au nom de la productivité et de l'utilisation optimale des équipements industriels, le travail de nuit ne doit pas être une modalité d'organisation du travail comme les autres* ».

⁵ Cf. Rapport d'information n° 2703 précité.

d) La mise en place des garanties

- Les contreparties au travail de nuit

En contrepartie du travail de nuit, le législateur a rendu obligatoire le repos compensateur, assorti éventuellement d'une majoration de la rémunération. Le législateur a entendu privilégier le repos compensateur (la majoration de rémunération n'étant qu'optionnelle) en raison de la nocivité reconnue au travail de nuit.

En effet, comme le précisait le rapport d'information préparatoire à la loi⁶, observant les situations existantes, « *les pratiques les plus habituelles, qui semblent avoir la préférence des salariés et des employeurs, sont d'accorder - dans 80 % des cas - des majorations de rémunération, de l'ordre d'un supplément de salaire de 50 % en moyenne. En cas de repos compensateur, les jours de congés sont souvent cumulés. Or, il a été constaté que ces pratiques vont à l'encontre des intérêts de la santé des salariés : le supplément de rémunération ne peut se substituer à la nécessité du repos compensateur qui doit être pris, par ailleurs, le plus près possible de la période travaillée* ».

Les accords doivent également prévoir des mesures destinées à améliorer les conditions de travail, faciliter l'articulation du travail de nuit avec les contraintes familiales et sociales, assurer l'égalité entre les hommes et les femmes notamment par l'accès à la formation et organiser les temps de pause.

A défaut d'accord, l'inspecteur du travail peut autoriser le travail de nuit après avoir vérifié les contreparties accordées (repos compensateur, éventuellement compensation salariale, temps de pause) et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement des négociations dans les douze mois précédant la demande.

Une priorité dans l'attribution d'un emploi de qualification équivalente est accordée aux travailleurs de l'entreprise qui souhaitent un poste de nuit ou inversement retravailler de jour. Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles la garde d'enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut refuser son affectation à un poste de travail de nuit. Pour les mêmes raisons, un travailleur de nuit peut demander son affectation à un poste de jour.

Il est intéressant de noter que pour la première fois, la loi introduit dans le Code du travail une notion de parentalité et l'idée de l'articulation nécessaire pour les salariés entre vie professionnelle et vie familiale.

- Une surveillance médicale accrue

Il a été jugé indispensable de prévoir avant l'affectation sur un poste de nuit, et à intervalles réguliers par la suite, une surveillance médicale particulière au moins chaque semestre pour tout travailleur de nuit, dont le rythme de vie est

⁶ Cf. Rapport d'information n° 2703 précité.

décalé par rapport à ceux de l'entreprise, afin de prévenir toute dégradation brutale de leur état de santé.

De même, le rôle du médecin du travail a été renforcé, notamment en matière de prévention et d'information, les salariés ayant peu de connaissances réelles sur les conséquences du travail de nuit. En outre, la loi place le médecin du travail en interlocuteur privilégié de l'employeur qui doit le consulter préalablement à la mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit sur les modalités les mieux adaptées aux salariés en fonction du type d'activités.

- Une protection particulière pour la salariée enceinte

Une femme enceinte ou venant d'accoucher doit, sur sa demande ou sur celle du médecin du travail, être affectée sur un poste de jour si le poste de nuit est incompatible avec son état. Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération et l'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, le contrat de travail est alors suspendu, mais la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération.

e) La réglementation dans la Fonction publique

Le travail de nuit dans la Fonction publique a également fait l'objet d'évolution juridique dans les années 2000.

Dans la Fonction publique de l'Etat⁷ et la fonction publique territoriale⁸, le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives, comprise entre 22 heures et 7 heures.

S'agissant plus précisément des collectivités territoriales, en l'absence de règles spécifiques, la gestion du travail de nuit se faisait initialement de façon individuelle au sein de chaque collectivité, sur le fondement du principe de libre administration.

C'est à l'occasion du décret du 29 août 2000 sur la réduction du temps de travail dans la Fonction publique de l'Etat, rendu applicable à la fonction publique territoriale par la loi du 3 janvier 2001 sur la résorption de l'emploi précaire, qu'a été notamment précisée la période considérée comme travail de nuit.

Le décret prévoit que la durée annuelle du temps de travail peut être réduite pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions, notamment en cas

⁷ Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la Fonction publique de l'Etat et dans la magistrature, modifié par le décret n° 2006-744 du 27 juin 2006.

⁸ Loi du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire, transposant les dispositions du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 à la fonction publique territoriale.

de travail de nuit. Il renvoie donc à l'autorité territoriale la décision de mesures qu'elle estime les mieux adaptées.

Dans la fonction publique hospitalière, le décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, modifié par le décret du 11 mai 2007, fixe quant à lui la période 21 heures-6 heures, ou toute autre période de 9 heures consécutives entre 21 heures et 7 heures. La durée annuelle de travail (1 607 heures) est réduite à 1 476 heures pour les agents travaillant exclusivement de nuit, c'est à dire ceux « *qui effectuent au moins 90 % de leur temps de travail annuel en travail de nuit* ». Les agents soumis à un régime d'équivalence ainsi que pour les agents travaillant exclusivement de nuit, le temps de travail est décompté heure pour heure⁹.

Sur un plan commun aux trois fonctions publiques, certaines catégories de personnels peuvent être soumises à un régime d'obligations spécifiques en application du statut particulier de leur cadre d'emplois. Des temps de pause et de repos sont prévus ainsi qu'une majoration des heures de nuit de 0,17 €¹⁰.

f) Le cadre des législations européennes

La directive n° 93/104/CE du Conseil de l'Union européenne concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail a souligné notamment que, comme certaines formes de travail de nuit sont préjudiciables à la santé des travailleurs, ces derniers doivent notamment bénéficier d'une surveillance de santé appropriée.

Le constat est globalement celui d'une forte convergence des législations européennes, dans la mesure où tous les grands pays européens ont transposé la directive européenne sur le temps de travail. Si le schéma est relativement commun en matière de statut du travailleur de nuit ou définition de la période nocturne, c'est davantage la place laissée à la loi ou la négociation collective qui diffère.

S'agissant des grands équilibres en termes de périodes nocturnes et de définition du travail de nuit, l'Allemagne s'avère proche de la France. En revanche, les contreparties sont totalement absentes du cadre réglementaire, mais mises en place par voie conventionnelle de manière assez précise et ancienne.

Le Royaume-Uni a également renvoyé à la négociation collective l'ensemble des contreparties.

L'Italie est proche du schéma français, avec un cadre légal et réglementaire et la consultation des partenaires sociaux, mais pas nécessairement de

⁹ A noter que dans le secteur sanitaire, social et médicosocial privé, les salariés soumis au régime d'équivalence ont un temps de travail comptabilisé heure pour heure mais rémunéré sur la base de 3 heures pour 9 heures effectuées.

¹⁰ Décret n° 61-467 du 10 mai 1961 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et arrêté du 30 août 2001 fixant les taux de l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et de la majoration spéciale pour travail intensif.

négociation collective. Par contre, un grand nombre de dispositions particulières sont prévues telles que la situation de parents célibataires avec un enfant de moins de 12 ans.

Certains pays européens, comme la Belgique ou la Suisse, ont adopté une législation plus restrictive concernant le travail de nuit.

2. Un rôle central donné à la négociation collective

Le cadre législatif a favorisé la négociation sur le travail de nuit dès 2001. Cela est confirmé par les chiffres même si le nombre de conventions traitant du travail de nuit qui était important en 2002 (38), tend à se stabiliser par la suite, soit vingt-quatre conventions en 2003, quatorze en 2004, six en 2005, huit en 2006, dix en 2007 et six en 2008.

2.1. Le recours obligatoire à la négociation collective

Pour des raisons de santé et de sécurité des salariés, le recours au travail de nuit, aux termes des dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, doit être exceptionnel.

a) Les clauses obligatoires

La mise en place du travail de nuit et son extension sont subordonnées à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord, une autorisation administrative peut être demandée à l'inspecteur du travail.

Les partenaires sociaux doivent obligatoirement aborder certains aspects du travail de nuit :

- les justifications du recours au travail de nuit ;
- les contreparties financières ou sous forme de repos (le législateur privilégie et rend obligatoire les contreparties sous forme de repos comptabilisées de deux façons : en pourcentage du temps de travail effectué au cours de la plage horaire de nuit ou en nombre annuel de jours en fonction du nombre d'heures effectuées par le salarié sur la période nocturne) ;
- les mesures destinées à améliorer les conditions de travail et l'articulation des temps de vie ;
- les mesures en faveur de l'égalité professionnelle ;
- et enfin l'organisation des temps de pause.

b) Les justifications du travail de nuit

De nombreuses conventions collectives rappellent, à la suite de la loi du 9 mai 2001, que le travail de nuit doit rester exceptionnel et qu'il est justifié par la « *nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services*

d'utilité sociale ». De nombreuses conventions reprennent textuellement cet argument¹¹.

Quelques conventions collectives modifient la formulation en fonction de leurs spécificités, faisant ainsi état de la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des prestations au bénéfice de la clientèle (prévention et sécurité, exploitations frigorifiques, déchets), du secteur (poissonnerie, manutention portuaire), des entreprises (industries charcutières), des usagers (restauration de collectivités) ou du service public (répartition pharmaceutique). Un autre argument fréquemment avancé est celui de l'« *impossibilité technique d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements techniques utilisés* »¹².

Enfin, plusieurs branches invoquent la nécessité de traitement rapide de matières premières ou de produits périssables à livrer dans les meilleurs délais aux clients¹³.

2.2. Une relative hétérogénéité conventionnelle

D'une manière générale, la définition de la période de nuit et du travailleur de nuit adoptée par les partenaires sociaux s'écarte peu de celle prévue par les textes.

a) L'amplitude horaire de référence

La loi du 9 mai 2001 énonce que tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit. Cette amplitude horaire est celle retenue par la majorité des conventions collectives¹⁴.

Certaines conventions ou accords collectifs prévoient, reprenant textuellement les dispositions de la loi, une modification après accord d'entreprise conclu avec un délégué syndical, ou à défaut avec l'autorisation de l'inspection du travail après avis des délégués du personnel, prévoyant une période de 9 heures différente entre 21 heures et 7 heures¹⁵.

Conformément à la loi, d'autres périodes de nuit que la période de référence légale (21 heures à 6 heures) sont définies, incluant toujours l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures : entre 20 heures à 6 heures¹⁶, entre 22 heures et 6 heures (*automobile services*), entre 22 heures et 7 heures

¹¹ Voir par exemple les conventions collectives n° 1077, 1266, 1396, 1423, 1499 ; pour des raisons de commodité, les conventions sont ici désignées par leur numéro d'identifiant de convention collective (IDCC) qui est la numérotation officielle des textes conventionnels.

¹² Voir par exemple les conventions collectives n° 1396, 1423, 1589, 1499, 1513.

¹³ Il en va ainsi des conventions collectives n° 1396, 1589, 1504, 1534, 1586, 2075.

¹⁴ C'est le cas notamment des conventions collectives n° 1077, 1394, 1504, 1513, 1534, 489.

¹⁵ Voir les conventions collectives n° 1077, 1396, 1513, 1534, 1689, 176, 1801, 200, 2075.

¹⁶ Il en va ainsi de l'accord relatif au travail de nuit dans la branche des industries électriques et gazières.

(*hôtels-cafés-restaurants, foyers jeunes travailleurs*), entre 21 heures et 5 heures (*sociétés d'autoroutes*).

b) Le nombre minimal annuel d'heures de nuit

Par rapport à la norme de 270 heures au moins accomplies entre 21 heures et 6 heures sur une période de 12 mois consécutifs à laquelle se réfèrent la majorité des conventions¹⁷, peu d'aménagements peuvent être recensés. Quelques conventions ou accords collectifs évoquent une durée inférieure : 250 heures sur 12 mois¹⁸ ; 78 heures entre 22 heures et 7 heures sur 3 mois (*prestataires services secteur tertiaire*) ; 75 heures au cours d'un trimestre civil (*manutention ferroviaire*) ; 220 heures (*poissonnerie*), 260 heures (*plasturgie*), 264 heures (*navigation de plaisance*).

Certaines conventions ou accords collectifs prévoient toutefois un contingent d'heures de nuit supérieur au nombre minimal légal de 270 heures : 280 heures (*hôtels-cafés-restaurants*), 300 heures (*industrie laitière, hôtellerie de plein air*) ; 315 heures pendant dix mois consécutifs (*laboratoires cinéma*) ; 320 heures sur 12 mois (*coopératives agricoles*), 330 heures par année civile (*pompes funèbres*), voire 350 heures sur 12 mois consécutifs¹⁹.

c) La reconnaissance du travail de nuit ponctuel ou occasionnel

La question du travail de nuit occasionnel est toujours brièvement traitée²⁰. Si certains accords prévoient une majoration de salaire pour les heures effectuées entre 21 heures et 6 heures, ils ne vont toutefois pas jusqu'à la reconnaissance du statut de « travailleur de nuit » qui confère certains droits (repos compensateur, améliorations des conditions de travail).

En 2007, trois accords relatifs au travail de nuit occasionnel prévoient des majorations de salaire spécifiques (récupération, pompes funèbres) ou un repos compensateur équivalent (personnel des structures associatives cynégétiques) ou encore une collation et des mesures de transport pour les salariés (accord national professionnel sur les conditions particulières de travail et les conditions d'engagement des artistes interprètes du doublage).

Tous les accords conclus en 2008 traitent du travail de nuit structurel mais certains abordent le travail de nuit ponctuel ou occasionnel en faisant bien la distinction (laboratoires cinéma, pompes funèbres) et en prévoyant des compensations différentes (majoration de la rémunération de 100 % pour une intervention ponctuelle dans les pompes funèbres, majoration salariale identique dans les laboratoires cinéma pour les travailleurs de nuit structurels ou ponctuels

¹⁷ Voir par exemple les conventions collectives n° 1266, 1589, 1396, 1534, 1689, 176, 1790, 1801.

¹⁸ Il en va ainsi des conventions collectives n° 2075, 1499, 1513.

¹⁹ Avenant de 2006 à l'accord non étendu de la polyculture-élevage, cultures maraîchères et légumières de l'Eure.

²⁰ Voir les conventions collectives n° 1077, 1504, 1589, 2148, 2217, 292, 7002.

mais supérieure en cas de travail ponctuel avec un délai de prévenance inférieur à 48 heures).

d) La définition des emplois concernés par le travail de nuit

Les conventions mettant en place le travail de nuit précisent plus rarement les emplois concernés par le travail de nuit. A titre d'exemple, la convention collective de la pâtisserie stipule que « *Les catégories de salariés susceptibles d'être concernés par le travail de nuit sont les suivantes : le personnel de fabrication ; le personnel de vente ; le personnel de livraison.* » La convention collective de l'hôtellerie de plein air recense également les professionnels concernés par le travail de nuit : « *animateurs, qui répondent ponctuellement à des manifestations événementielles, culturelles ou festives* », « *personnels affectés à la restauration, bar, discothèque* », « *personnel d'accueil et réception* », « *personnel de ménage, d'entretien et technique* ».

Seuls les personnels de surveillance, affectés à la sécurité des biens et des personnes, sont cités dans plusieurs conventions comme travaillant régulièrement entre 21 heures et 6 heures en raison de la nature même de leur mission.

2.3. *Les aménagements à la durée du travail*

Le Code du travail distingue deux types de durées du travail de nuit : quotidienne et hebdomadaire.

Généralement, les branches mentionnent la possibilité de déroger à la durée quotidienne de 8 heures ou à la durée moyenne hebdomadaire sur 12 semaines de 40 heures.

a) La durée quotidienne de travail

Plusieurs accords prévoient la possibilité de déroger à la durée quotidienne de huit heures. A titre d'exemple, pour l'année 2008, la durée quotidienne est portée, dans certaines branches, à 10 heures (fret ferroviaire, pâtisserie pour le personnel de vente) ou 12 heures (laboratoires cinéma, pompes funèbres). Les transports routiers prévoient un dispositif différent : la durée quotidienne ne peut excéder huit heures en moyenne par période de 24 heures sur trois mois.

De nombreux accords justifient les dépassements à la durée quotidienne de huit heures par plusieurs raisons :

- « *pour les travailleurs de nuit exerçant l'une des activités visées ci-dessous : activités de manutention ou d'exploitation qui concourt à l'exécution des prestations de transport ; activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ; activité caractérisée par l'éloignement entre le domicile et le lieu de*

travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié (notamment pour les chauffeurs) »²¹ ;

- *« pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service »²² ;*
- *« quand l'interruption de la production aurait pour conséquence la perte de matières premières ou de denrées alimentaires ; pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens » (industries de produits alimentaires élaborés) ;*
- *« lorsque la durée hebdomadaire est répartie sur moins de 5 jours par semaine » (navigation de plaisance) ;*
- *« pour les travailleurs exerçant des activités de maintenance, de garde, de surveillance, de transport ou pour assurer la continuité de la production en cas d'absence du salarié venant en relève » (verre miroiterie) ;*
- *« quand l'interruption de la production aurait pour conséquence la perte de matières premières ou de denrées alimentaires ; en raison de l'obligation pour l'entreprise de respecter les délais de livraison imposés par la clientèle ou par la nature des produits finis ; pour les activités de garde, de surveillance et de permanence » (mareyeurs) ;*
- *« pendant la période ou les périodes de haute saison pour faire face aux impératifs liés à l'accueil et aux conditions de séjour de la clientèle » (hôtellerie de plein air) ;*
- *« pour les travailleurs de nuit exerçant une activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité ou de la production, principalement sur les bases aéroportuaires » (transport aérien).*

Les cas d'allongement de la durée quotidienne à 12 heures sont plus rares et les motifs invoqués sont plus impérieux :

- *« dans les seuls cas de force majeure liés à la sécurité des personnes et des biens » (verre miroiterie) ;*
- *« pour les travailleurs de nuit (...) exerçant une activité de surveillants, gardiens de nuit destinée à assurer la protection des personnes et des biens. » (hôtellerie de plein air).*

b) La durée hebdomadaire de travail

La loi établit que, sur une période de 12 semaines consécutives, la durée hebdomadaire de travail de nuit ne doit pas excéder 40 heures, durée reprise par

²¹ Convention collective n° 1077 et, pour des motifs et dans des termes quasiment similaires, les conventions n° 1790, 44, 493 et 292.

²² Convention collective n° 1266, mais aussi n° 538, 2148, 275.

de nombreuses conventions collectives. Des dérogations conventionnelles portent à 42, 43 voire 44 heures cette durée selon les cas.

- Durée du travail portée à 42 heures
 - « lorsque l'activité de l'entreprise le justifie » (papeterie) ; « lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes saisonnières d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise »²³ ou plus précisément en raison de « l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements »²⁴ ;
 - « en raison des caractéristiques spécifiques de l'activité de la branche » (vins et cidres) » ou « en raison des risques de perte de denrées, en période de haute activité ou afin de respecter les délais de livraison » (commerce de gros).
- Durée du travail portée à 44 heures
 - « Compte tenu des spécificités de l'activité des entreprises de la branche liée notamment au traitement de produits périssables et caractérisée par une forte saisonnalité » (mareyeurs) ;
 - en raison « d'impératif de clientèle » (prestataires de service) ou « pour des nécessités de continuité ou d'anticipation du service d'utilité sociale requises par nos collectivités clientes » (restauration de collectivités) ;
 - « pendant la période ou les périodes de haute saison pour faire face aux impératifs liés à l'accueil et aux conditions de séjour de la clientèle, et, pour l'activité de surveillants, gardiens de nuit destinée à assurer la protection des personnes et des biens » (hôtellerie de plein air) ;
 - « lorsque l'activité de l'entreprise le justifie » (industrie pharmaceutique) ou « compte tenu des caractéristiques propres à l'activité du secteur bétail et viande ».

2.4. Les contreparties au travail de nuit

La plupart des accords instaurent à la fois des contreparties en repos et des majorations salariales. Concernant les contreparties sous forme de repos, les pourcentages de compensation en temps travaillé ou en nombre de jours sont en général inférieurs aux pourcentages négociés dans le cas de contreparties monétaires²⁵.

²³ Par exemple les conventions collectives n° 200, 489 et 44.

²⁴ Par exemple les conventions collectives n° 44, 489.

²⁵ *Bilan de la négociation collective en 2006*, rapport du ministère du Travail.

a) Les contreparties sous forme de repos

Cette contrepartie étant obligatoire, tous les accords doivent donc la prévoir. Les conventions accordent généralement un repos compensateur selon des modalités de calcul très variables :

- équivalent à 1 %, 2 % ou 4 % de chaque heure de nuit effectivement travaillée²⁶ ;
- de 15, 20 ou 30 minutes par semaine de travail effectuée uniquement en travail de nuit²⁷ ;
- forfait en fonction du nombre d'heures effectuées entre 21 heures et 6 heures au cours de la semaine, de l'année civile ou par période de 12 mois consécutifs ;
- le fret ferroviaire prévoit un dispositif particulier en accordant 5 % des heures de nuit en repos et une contrepartie complémentaire, équivalant également à 5 % du travail nocturne, donnée en repos ou en rémunération, sur décision de l'employeur ;
- les transports routiers distinguent entre les ambulanciers affectés exclusivement à des services de nuit (repos de 15 %) et les autres (5 %).

Si la plupart des accords instaurent à la fois des contreparties en repos et des majorations salariales, certains prévoient un choix entre ces deux contreparties (ouvriers de la navigation intérieure de marchandises) ou ne prévoient qu'un repos compensateur²⁸. Plus rarement, les contreparties au travail de nuit ne comprennent pas une majoration de salaire²⁹. Les transports routiers en font une faculté puisque le salarié peut demander qu'une partie de la compensation en repos soit transformée en compensation pécuniaire sans toutefois que cette transformation puisse avoir pour effet de réduire le temps de repos acquis à moins de 5 %.

b) Les contreparties monétaires

Presque systématiquement, les heures accomplies pendant la période de nuit ouvrent droit à une majoration du taux horaire de base conventionnel dont le taux varie de 10 % à 30 % (poissonnerie, industrie laitière, commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire, boulangerie industrielle). La pâtisserie prévoit une majoration accrue pour les salariés travaillant pendant la tranche minuit-quatre heures (50 % contre 25 % pour ceux travaillant pendant les tranches 21 heures-minuit ou quatre-six heures). Seule la branche des travaux

²⁶ Voir les conventions n° 1763, 1801, 2098, 2149, 292.

²⁷ Voir les conventions n° 1396, 1423, 176.

²⁸ Voir l'accord du 19 avril 2007 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif visant à mettre en place le travail de nuit, conventions collectives des HCR, pompes funèbres.

²⁹ Ainsi, le fret ferroviaire et les pompes funèbres n'en prévoient pas.

publics renvoie au niveau de l'entreprise la possibilité de négocier des contreparties financières.

2.5. Les autres dispositions conventionnelles obligatoires

a) Les temps de pause

Afin de tenir compte de la pénibilité du travail de nuit, des risques de somnolence et d'endormissement, mais également afin de diminuer les risques d'accident du travail, quelques conventions prévoient que les salariés qui répondent à la définition légale et conventionnelle du travail de nuit bénéficient d'un temps de pause, lequel n'est toutefois pas nécessairement assimilé à du temps de travail effectif.

b) L'affectation à un poste de nuit avec l'accord express du salarié

Si l'on excepte le cas d'un salarié recruté pour un poste de nuit, les conventions stipulent en règle générale que l'affectation d'un salarié sur un poste de nuit est soumise à son accord exprès³⁰.

En conséquence, le salarié peut refuser d'être affecté à un poste de nuit, sans que son refus constitue un motif de licenciement³¹ surtout lorsque le travail de nuit apparaît « incompatible avec des obligations familiales impérieuses », telles que la garde d'enfants ou la prise en charge d'une personne dépendante. Enfin, un travailleur de nuit est prioritaire lorsqu'il demande à être affecté à un poste de jour³².

c) Les moyens de transport entre lieu de travail et domicile

Aux termes d'un grand nombre de conventions, l'employeur doit s'assurer que le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste³³. Quelques accords collectifs prévoient l'attribution de bons d'essence dès lors que les horaires pratiqués ne permettent plus d'utiliser les transports en commun³⁴.

d) La formation professionnelle

Plusieurs conventions ou accords collectifs prévoient des dispositions particulières pour faire bénéficier les salariés de nuit d'actions de plan de formation. Ainsi, l'organisation du travail ne saurait constituer « *un obstacle à la participation au plan formation de l'entreprise* ». Les employeurs sont donc invités à se montrer vigilants, à « *veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle* »³⁵.

³⁰ Il en va ainsi des conventions collectives n° 1266, 200, 1077, 1266, 1396, 1423.

³¹ Par exemple les conventions collectives n° 1396, 1423, 1267.

³² Voir par exemple les conventions collectives n° 1266, 1423, 1489, 1504, 1534, 1589, 1634.

³³ Voir les conventions collectives n° 1077, 1504, 1790, 1513, 1631, 2038, 2336, 292, 7002.

³⁴ Voir l'accord collectif sur le travail de nuit d'Eurodisney (2002).

³⁵ A titre d'exemple, voir les conventions collectives n° 1267, 1621, 1631, 1659, 1930, 2149.

Notamment, le travailleur de nuit devra disposer de la possibilité d'occuper un poste de jour le temps de sa formation³⁶. A tout le moins, le salarié n'assurera pas ses horaires de nuit durant cette période (pompes funèbres).

Enfin, en cas d'inaptitude temporaire ou définitive au travail de nuit (industrie laitière, boulangerie industrielle), voire en cas de « réels problèmes de santé », le salarié doit pouvoir bénéficier d'une formation qui lui permettra d'accéder à un emploi de jour correspondant à sa qualification.

e) Une surveillance médicale renforcée

En cas de constat d'inaptitude par le médecin, le travailleur de nuit a droit à être transféré prioritairement en poste de jour (obligation de reclassement), dans un poste qui correspond à sa qualification et aussi similaire que possible à l'emploi précédemment occupé³⁷. Dans certains cas, la convention précise même que « *l'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit, sauf s'il justifie par écrit soit de l'impossibilité pour lui de proposer un poste de reclassement au salarié, soit du refus de celui-ci d'accepter le poste proposé dans ces conditions* » (*industries de la viande*).

f) L'exercice des fonctions syndicales ou représentatives

De rares conventions veillent à ce que le travail de nuit n'affecte pas le droit syndical et les droits des représentants du personnel dans l'exercice de leurs mandats (négoce engrais, sociétés d'assistance, plasturgie).

g) L'égalité professionnelle pour le travail de nuit

Plusieurs accords prévoient que la considération du sexe féminin ou masculin ne peut être retenue par l'employeur pour les questions de travail de nuit (embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit, muter un salarié d'un poste de jour à un poste de nuit ou d'un poste de nuit à un poste de jour, prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle). Les travailleurs de nuit, qu'ils soient de sexe féminin ou masculin, doivent pouvoir bénéficier des mêmes dispositifs de formation professionnelle que ceux mis en place pour le personnel en horaire de jour³⁸.

Pour autant, selon le rapport dressant le bilan annuel de la négociation collective en 2008, les accords restent essentiellement centrés sur le diagnostic partagé de la situation comparée des femmes et des hommes et les mesures concrètes à mettre en œuvre sont majoritairement renvoyées aux entreprises³⁹.

³⁶ Voir les conventions n° 1396, 1747, 489, 1077.

³⁷ A titre d'exemple, voir les conventions collectives n° 1077, 1423, 1266, 1493, 1504, 1513, 1589.

³⁸ Voir les conventions collectives n° 1267, 1396, 1513, 1621, 2336, 2410, 2567, 2717, 275.

³⁹ *Bilan de la négociation collective 2008*, Bilan et rapports, ministère du Travail.

B - POURTANT, LE TRAVAIL DE NUIT TEND À SE DÉVELOPPER

Si la loi a levé l'interdiction du travail de nuit pour les femmes, elle a toutefois consacré le caractère dérogatoire de cette organisation de travail qui doit rester exceptionnelle.

Malgré cela, le recours au travail de nuit tend à progresser, les réalités étant diversifiées entre les catégories socio professionnelles ou les secteurs d'activité. Plusieurs éléments d'explication peuvent être avancés, allant de facteurs juridiques aux évolutions socio-économiques de ces dernières décennies.

1. Les tendances observées

Une étude réalisée en 2005 par la Dares pour la période 1991-2002, intitulée : *Travail de nuit et du soir, depuis dix ans, une progression plus rapide pour les femmes que pour les hommes* visait notamment à mesurer les effets de la loi du 9 mai 2001 levant l'interdiction du travail de nuit des femmes.

1.1. Une progression du travail de nuit, surtout pour les femmes

La tendance observée alors semble se poursuivre, comme en témoigne l'analyse des données actualisées jusqu'en 2008⁴⁰.

Au préalable, il est nécessaire de préciser que la définition statistique du travail de nuit est plus restrictive que celle retenue au plan juridique. En effet, selon les enquêtes Emploi, est considéré avoir travaillé la nuit un salarié dont la période de travail se situe, même partiellement, dans la tranche minuit-5heures (période décrite par les physiologistes comme celle durant laquelle l'organisme fonctionne en état de moindre résistance à tous les niveaux)⁴¹. La question suivante est posée directement au salarié qui doit se classer lui-même : « *Dans votre emploi principal, travaillez-vous de nuit entre 20 heures minimum et 5 heures du matin ? Habituellement, occasionnellement, jamais* » L'enquête Emploi est harmonisée au niveau européen, ce qui permet d'avoir des éléments de comparaison.

La hausse du travail de nuit observée depuis 1991 se confirme en 2008, puisque la progression s'est poursuivie aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Ainsi, alors qu'en 1991, 13 % des salariés travaillaient de façon occasionnelle ou habituelle entre minuit et cinq heures du matin, (14,3 en 2002), ils sont, en 2008, 15,4 % (21,8 % des hommes et 8,7 % des femmes), soit environ 3,6 millions de salariés. Cela représente une hausse de 1,1 million de salariés entre 1991 et 2008. Mais c'est surtout pour les femmes que la progression est plus sensible puisqu'elles ne représentaient que 5,8 % des salariés en 1991. L'augmentation du travail habituel de nuit est particulièrement

⁴⁰ Données provisoires.

⁴¹ La période travaillée entre 20 heures et minuit est considérée comme du travail du soir pour l'analyse statistique (voir plus loin partie 1.4).

marquée pour les femmes entre 2002 et 2008, soit une augmentation de + 59 % (voir tableau n° 1).

On recense également, en 2008, 570 000 travailleurs de nuit non salariés⁴², soit 21 % d'entre eux, proportion un peu plus importante que pour les salariés. Ils sont plus souvent en travail occasionnel qu'en travail habituel, à l'exception des boulangers-pâtisseries, des restaurateurs, de ceux qui travaillent dans le transport ou de certaines professions de la santé (médecins, pharmaciens, infirmiers en libéral), ainsi que certains professionnels des arts et du spectacle. L'exposition au travail de nuit est très variable : les exploitants agricoles concernés représentent 17 % des non salariés, les artisans, commerçants et chefs d'entreprise, 58 % et les professionnels libéraux, principalement les professionnels de santé, 25 %.

S'agissant des seuls salariés travaillant habituellement de nuit, ils représentent 7,5 % de l'ensemble des salariés (8,6 % pour les hommes, 4,4 % pour les femmes) contre 3,9 % en 1998 (5,2 % pour les hommes et 2,2 % pour les femmes)⁴³.

Le travail de nuit habituel progresse plus que le travail de nuit occasionnel pour les femmes comme pour les hommes. Les proportions du travail de nuit habituel/occasionnel sont de niveaux comparables pour 2008 (4,3/4,5 pour les femmes, 10,3/11,5 pour les hommes avec pour ces derniers une baisse notable du travail de nuit occasionnel depuis 1991).

Tableau 1 : Le travail de nuit habituel progresse plus que l'occasionnel

En %	Proportion de salariés qui travaille la nuit					
	Habituellement			Occasionnellement		
	1991	2002	2008	1991	2002	2008
Hommes	4,8	7,3	10,3	13,9	13,1	11,5
Femmes	1,8	2,7	4,3	4	4,6	4,5

Sources : *Enquêtes Emploi 1991, 2002, 2008*, Insee, données 2008 provisoires.

Lecture : 4,8 % des hommes travaillent habituellement la nuit en 1991.

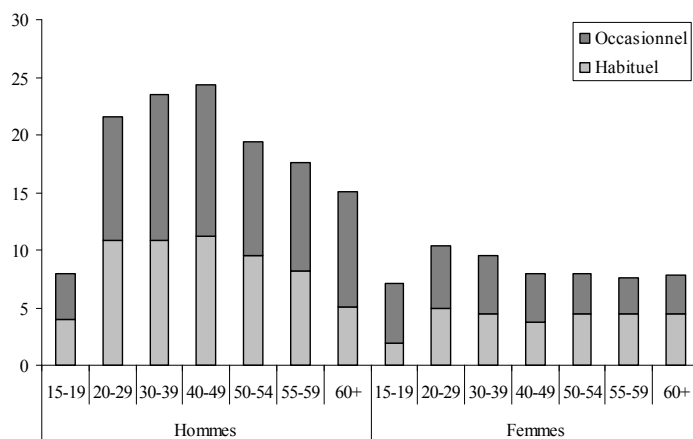
En ce qui concerne l'âge, la situation est contrastée entre les hommes et les femmes. On observe que le travail de nuit est plus fréquent pour les hommes de 20 à 49 ans avec une forte décroissance à partir de 50 ans. S'agissant des femmes, on note à l'inverse une stabilité assez nette. En effet, hormis une légère baisse après 30 ans, la fréquence du travail de nuit ne diminue pas, même aux âges assez élevés, pour les fins de vie active. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette situation - charge d'enfants, type de profession exercée et donc

⁴² Les non salariés comprennent les professions libérales, les artisans, commerçants et chefs d'entreprise, ainsi que les agriculteurs exploitants, qu'ils soient indépendants, employeurs ou qu'ils aident un membre de leur famille sans être salariés (conjoints collaborateurs...).

⁴³ Source Eurostat.

capacité à changer de poste ou de profession pour sortir du travail de nuit...-
sans qu'il soit possible, en l'état actuel des données, d'en privilégier une.

Graphique 1 : Le travail de nuit plus fréquent pour les hommes 40-49 ans et les femmes 20-29 ans (en pourcentage)



Source : *Enquête Emploi 2008*, Insee, données 2008 provisoires.

Au plan européen, le niveau est globalement très comparable entre la France et le niveau de l'Union, avec une tendance légèrement croissante en France et légèrement décroissante entre les pays de l'Union à 15. Il y a un effet de ciseaux entre le travail de nuit habituel et le travail de nuit occasionnel plus marqué en France, mais la tendance observée d'une plus grande fréquence du travail de nuit habituel qu'occasionnel est la même. Selon la dernière enquête réalisée par la Fondation européenne de Dublin, le pourcentage de travail de nuit varie entre 18% et 24 % dans les 31 pays européens étudiés⁴⁴.

⁴⁴ *Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail*, Fondation européenne de Dublin, 2007.

Encadré 1 : Les horaires atypiques en Europe

Des enquêtes européennes, notamment celle de la Direction générale pour l'Emploi, les affaires sociales et l'égalité de la Commission européenne : *Employment in Europe 2006*, montrent l'importance des horaires de travail atypiques. La Commission européenne insiste en particulier sur trois modalités qui sont susceptibles de compliquer la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle : le travail posté, le travail de nuit et le travail le dimanche. Ce rapport de la commission européenne sur la situation de l'emploi en 2006 insiste surtout, pour le cas français, sur la récente évolution du recours à ces horaires.

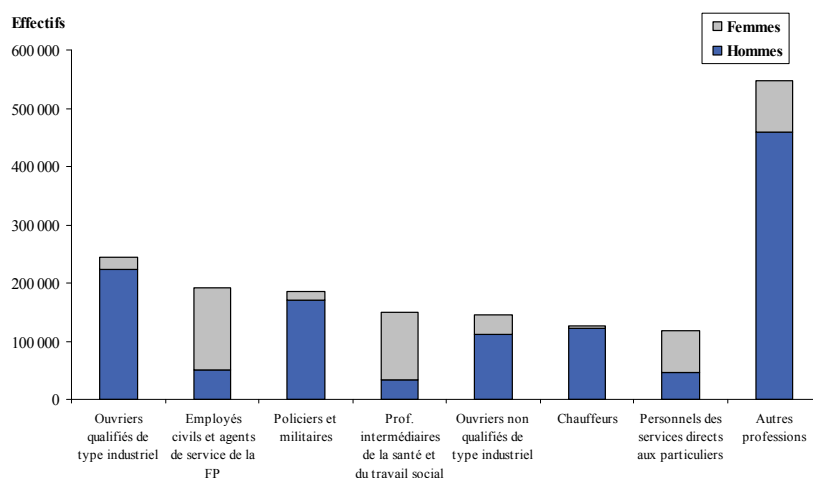
Le recours à ces horaires atypiques varie sensiblement à l'échelle européenne. Le travail posté concerne un pourcentage élevé de travailleurs et travailleuses dans plusieurs pays : un peu plus de 30 % en Pologne et en Slovénie ; entre 25 % et 30 % en République Tchèque et Slovaquie ; près de 25 % en Suède et en Finlande ; aux alentours de 20 % en Lettonie, Hongrie et à Malte. Le travail le dimanche est une autre modalité répandue en Europe. Il concerne une personne occupée sur trois dans certains États membres comme la République Tchèque, le Danemark, la Lituanie, la Pologne, la Slovaquie et le Royaume-Uni. Le travail de nuit concerne entre 10 et 20 % des personnes occupées. On le retrouve surtout en Autriche, en République Tchèque, en Pologne, en Slovaquie et au Royaume-Uni (près d'un travailleur sur 5).

Source : Note n° 551, DREES, janvier 2007.

1.2. Les catégories socioprofessionnelles et les secteurs les plus concernés par le travail de nuit

Sept catégories socioprofessionnelles regroupent les deux tiers des salariés travaillant habituellement la nuit avec une forte distinction en ce qui concerne les emplois à forte dominante masculine ou féminine.

Graphique 2 : Sept CSP regroupent les deux tiers des salariés qui travaillent habituellement la nuit



Source : *Enquête Emploi 2008*, Insee, calculs Dares, données 2008 provisoires.

Les hommes travaillant habituellement la nuit se trouvent ainsi parmi les ouvriers de l'industrie, les policiers, les militaires, les chauffeurs, professions largement masculines ; à l'opposé, les femmes qui travaillent de nuit sont concentrées dans les employés civils et agents de service de la Fonction publique (aides soignants, agent de service et ambulancières par exemple) et les professions intermédiaires de la santé et du travail social (notamment infirmières, sages-femmes, puéricultrices et techniciennes médicales), métiers très majoritairement féminins.

Dans la catégorie socioprofessionnelle « personnels des services directs aux particuliers », le travail de nuit concerne pour l'essentiel soit des types d'emplois très masculins comme les garçons de café ou les personnes qui travaillent à la réception des hôtels, soit des professions féminines comme les assistantes maternelles ou les aides à domicile, pour lesquelles, même si le travail de nuit n'est pas très fréquent, on observe un nombre important de personnes travaillant de nuit.

Selon Mme Elisabeth Algava, adjointe au chef de département Conditions de travail et santé de la Dares⁴⁵, si l'on regarde au niveau le plus fin des catégories socioprofessionnelles, c'est-à-dire celui des professions, seulement trois professions sur cinq cents représentent plus de 100 000 travailleurs de nuit habituels ou occasionnels : les infirmières et infirmiers en soins généraux salariés (157 000) ; les conducteurs et conductrices routiers ou grands routiers (143 000) ; les aides soignant(e)s de la Fonction publique ou du secteur privé (128 000).

Tableau 2 : Le travail de nuit de plus en plus fréquent pour les ouvrières

En %	Hommes			Femmes		
	1993	2002	2008	1993	2002	2008
Professions de l'information et du spectacle	36	35	35	18	19	19
Professions intermédiaires santé action sociale	28	23	27	30	22	24
Professions intermédiaires de la Fonction publique	37	33	31	4	4	3
Policiers et militaires	76	69	69	45	42	47
Personnels des services aux particuliers	28	31	35	8	8	8
Chauffeurs	35	37	40	ns	ns	23
Ouvriers qualifiés de l'industrie	25	28	31	3	9	14
Ouvriers qualifiés de la manutention, de l'entretien	27	28	28	ns	ns	10
Ouvriers non qualifiés de l'industrie	22	24	25	2	10	15
Ensemble des salariés	19	20	22	6	7	9

Source : *Enquête Emploi 1993, 2002, 2008*, Insee, données 2008 provisoires.

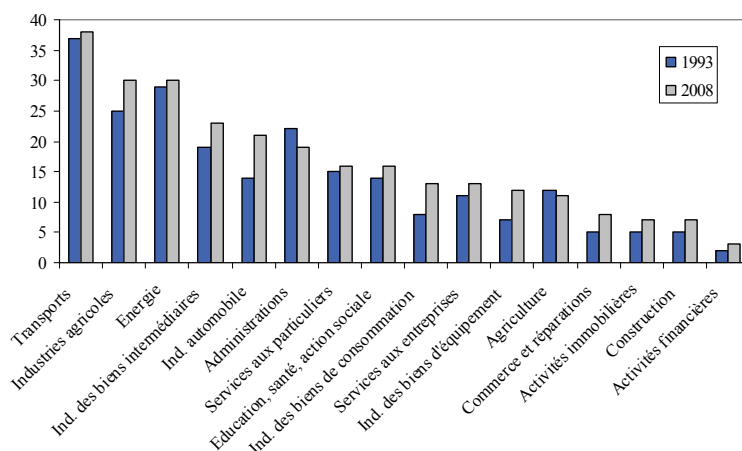
Lecture : En 2008, 69 % des hommes et 47 % des femmes policiers et militaires travaillent au moins occasionnellement la nuit.

Ns : non significatif.

Le travail de nuit apparaît de plus en plus fréquent, notamment, pour les ouvrières non qualifiées de l'industrie, la part de celles qui travaillent de nuit passant de 2 à 15 %. Il y a sans doute un lien assez étroit avec les modifications législatives intervenues en 2001. Pour les bas salaires, les compensations monétaires liées au travail de nuit ont probablement joué un rôle incitatif.

⁴⁵ Audition devant la section du travail du CESE le 17 février 2010.

Graphique 3 : Le travail de nuit de plus en plus fréquent dans l'industrie



Source : *Enquêtes Emploi 1993 et 2008*, Insee, calculs Dares, données 2008 provisoires.

Cette hausse de la fréquence dans l'industrie se retrouve lorsque l'on examine la situation par secteur. Sont en premier lieu concernées l'industrie automobile, l'industrie des biens de consommation et l'industrie des biens d'équipements.

Si la hausse est forte dans l'industrie, le travail de nuit reste très majoritairement dans les services et le secteur public qui représentent à eux deux près des trois quarts des travailleurs de nuit avec respectivement 41 % et 31 % contre 21 % dans l'industrie.

1.3. Le cumul avec d'autres formes d'horaires atypiques

L'enquête précitée de la Dares observait en 2005 que le travail de nuit se cumulait souvent avec des horaires variables, principalement pour les femmes⁴⁶.

Le constat est également fait d'un cumul avec le travail de fin de semaine puisqu'en 2008, sept salariés sur dix travaillant habituellement la nuit, travaillent aussi habituellement le dimanche, et plus de huit sur dix le samedi. Les femmes travaillant la nuit sont plus touchées par ce cumul que leurs collègues masculins. Neuf femmes sur dix travaillant de nuit travaillent aussi le samedi, et plus de huit sur dix le dimanche⁴⁷.

⁴⁶ Ainsi, en 2002, 64 % des femmes travaillant la nuit étaient assujetties à ces types d'horaires, pour 31,7 % parmi celles qui ne travaillent pas la nuit.

⁴⁷ Voir aussi *Horaires atypiques et contraintes dans le travail : une typologie en six catégories*, Premières Synthèses n° 22.2, mai 2009, Dares.

Tableau 3 : Le travail de nuit se cumule souvent avec d'autres formes d'horaires atypiques

(en %)

		Salariés travaillant la nuit	Salariés ne travaillant pas la nuit
Travaillent le soir	Hommes	88,3	23,8
	Femmes	93,4	20,3
Travaillent le dimanche	Hommes	68,8	17,1
	Femmes	81,0	19,0
Travaillent le samedi	Hommes	85,5	40,4
	Femmes	91,2	43,5

Source : *Enquête Emploi 2008*, Insee, données 2008 provisoires.

Lecture : En 2008, 88,3 % des hommes qui travaillent la nuit travaillent aussi le soir, 23,8 % des salariés qui ne travaillent jamais la nuit travaillent le soir.

Une étude de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) soulignait déjà en 2004⁴⁸ la tendance à un accroissement global des rythmes atypiques englobant travail de nuit, travail posté, travail des fins de semaines, mais prenant aussi en compte l'existence de cycles réguliers ou non dans l'organisation du travail, la « dispersion des horaires de travail » ou encore le travail saisonnier.

1.4. Une progression également du travail du soir

La progression du travail de nuit s'accompagne également d'une augmentation du travail du soir, c'est-à-dire, selon les enquêtes Emploi, le travail effectué entre 20 heures et minuit. Selon l'enquête de la Dares réalisée en 2005, « la moitié des salariés déclarant travailler de 20 heures à minuit déclare aussi travailler la nuit, de minuit à 5 heures ». Le travail du soir se trouve fréquemment dans l'industrie automobile, les services aux particuliers, l'éducation, la santé et en particulier dans l'action sociale, secteur où il s'est le plus développé (5 % entre 1994 et 2002), plus modérément dans les biens d'équipement et l'énergie.

Ce type de travail a davantage augmenté pour les femmes (de 14,4 % à 17,2 % entre 1994 et 2002) que pour les hommes (de 16,9 % à 18,2 %). Le travail du soir habituel est même devenu plus fréquent pour les femmes. Ce sont les cadres et les professions intermédiaires qui travaillent le plus fréquemment le soir jusqu'à minuit, mais pas au-delà. Par ailleurs, de même que pour le travail de nuit, le travail du soir est très souvent associé au statut d'intérimaire, en particulier pour les femmes : une ouvrière intérimaire sur deux travaille le soir, elles ne sont qu'une sur quatre parmi l'ensemble des ouvrières.

⁴⁸ *Horaires atypiques de travail*, Claudie Rousseau et Graziella Dornier, INRS, Ed 5023, juin 2004.

Travailler jusqu'à minuit a des effets moins nocifs sur la santé que le travail de nuit. Ce travail tardif n'en demeure pas moins une gêne pour la vie sociale. Plus particulièrement pour les femmes, ces horaires sont pénalisants au niveau de la vie familiale⁴⁹.

2. Les facteurs de développement du travail de nuit

Le constat qui précède relève une progression tendancielle du travail de nuit au cours des dernières décennies, et plus particulièrement depuis 2001, qu'il s'agisse de secteurs ayant traditionnellement recours au travail de nuit du fait de la nature de leur activité (gardiennage et surveillance, secteur sanitaire et social, activités de transport, entretien et maintenance, police, hôtels-café-restaurants...) ou non.

Cette progression s'observe surtout dans l'industrie, même si le secteur des services représente le principal « utilisateur ».

Plusieurs facteurs semblent avoir contribué à favoriser le recours à cette organisation de travail, tant sur le plan juridique qu'en ce qui concerne les évolutions socioéconomiques.

2.1. Les facteurs d'ordre juridique

a) La levée de l'interdiction du travail de nuit des femmes

La portée de la loi du 9 mai 2001 levant l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie mérite tout d'abord d'être relativisée. En effet, l'interdiction qui préexistait avait été progressivement assortie de nombreuses dérogations⁵⁰ ; ainsi, en 2002, 800 000 femmes travaillaient de nuit dont 64 000 dans l'industrie⁵¹.

Cependant, comme le souligne M. Benjamin Raigneau⁵², l'impact de la loi de 2001 se vérifie au travers du rythme de la négociation collective qui décolle en deux étapes : dès 2002, les grands secteurs industriels négocient des accords pour mettre en place le travail de nuit structurel ; à partir de 2003-2004, le secteur des services commence à négocier.

En outre, il semble que la loi de 2001 ait eu des effets y compris dans des secteurs qui n'étaient pas concernés par l'interdiction du travail de nuit des femmes, tels que les transports, les hôtels-restaurants, les activités culturelles et associatives ou les services aux particuliers et services opérationnels, où le

⁴⁹ Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Mme Brigitte Gresy, IGAS, juillet 2009.

⁵⁰ Notamment en 1979 au profit des femmes qui occupent des postes de direction ou de caractère technique ainsi que pour les femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être, et en 1987 pour les femmes à titre temporaire dans des conditions particulières dans l'industrie.

⁵¹ Cf. Premières synthèses, n° 40.2 octobre 2005, Dares déjà cité.

⁵² Audition du 17 février 2010 précitée.

travail de nuit des femmes a augmenté dans des proportions plus importantes que pour les hommes.

Les données issues des enquêtes Emploi - bien que la définition retenue pour le travail de nuit soit plus restrictive que celle fixée par la loi - viennent confirmer cette tendance en ce qui concerne le travail de nuit habituel. Comme cela a déjà été souligné précédemment, l'augmentation du travail habituel de nuit est particulièrement marquée pour les femmes entre 2002 et 2008 (soit + 59 %) ⁵³.

b) Les limites de la loi

La loi a souligné le caractère exceptionnel du travail de nuit et en a défini un cadre juridique. Cependant, elle ne fixe que des principes et peu de normes précises. La question peut donc être posée de savoir si la possibilité de recourir à cette organisation de travail est assortie de garanties suffisantes pour les salariés.

C'est plus particulièrement l'absence de définition légale de la justification économique, conjuguée à l'absence de distinction entre les justifications strictement d'ordre technique ⁵⁴ et celles plus économiques ou commerciales, qui permettent un recours facilité au travail de nuit.

Certes, plusieurs niveaux de contrôle existent, que ce soit par la Direction générale du travail à l'occasion de l'examen des accords de branche soumis à extension, par l'inspection du travail pour les accords d'entreprise ou au travers de l'autorisation donnée en l'absence de négociation, ou en dernier ressort par le juge.

Mais force est de constater que le caractère imprécis de la notion de justification économique fixée par la loi, s'il permet de répondre aux besoins de souplesse des entreprises, peut apparaître quelque peu en contradiction avec la volonté initiale du législateur de considérer le recours au travail de nuit comme exceptionnel, strictement justifié par des impératifs de continuité d'activité ou d'utilité sociale.

c) Le travail de nuit occasionnel : « angle mort » de la réglementation

Si le cadre juridique est désormais clairement établi pour les salariés appelés à travailler de nuit de façon habituelle, avec la reconnaissance de la qualité de travailleur de nuit et les garanties et contreparties, légales et conventionnelles, qui en découlent, la réglementation est en revanche muette en ce qui concerne les salariés amenés à travailler occasionnellement pendant la période 21 heures-6 heures.

⁵³ *Enquêtes emploi 1991, 2002, 2008*, INSEE.

⁵⁴ En effet, dans certains secteurs de l'industrie, il faut plusieurs jours pour arrêter le processus de fabrication.

Or, le travail de nuit occasionnel concerne en 2008 à peu près la même proportion de salariés que le travail de nuit structurel (respectivement 11,5 et 10,3 % des hommes et 4,5 et 4,3 % des femmes⁵⁵).

Certaines conventions collectives (voir plus haut) abordent la question du travail de nuit occasionnel et prévoient des mesures de compensation.

2.2. Les raisons socio-économiques

a) Les évolutions sociétales

Les organisations traditionnelles du travail ont été modifiées par la globalisation croissante de l'économie et la multiplication des échanges internationaux. L'intensification du travail et les changements dans les rythmes de production qu'elle induit favorisent des temps de travail atypiques : temps partiel, travail de week-end, travail de nuit...⁵⁶. Le modèle d'un travail de 7 ou 8 heures par jour sur 5 jours par semaine est peu à peu remplacé par un fonctionnement du type « *Round the clock* »⁵⁷, mobilisable à tout moment de la journée (et/ou de la nuit).

Deux salariés sur trois travaillent selon des horaires que l'on qualifie habituellement « d'atypiques ». 19 % des salariés travaillent la nuit ou le week-end de façon habituelle et 10 % de façon occasionnelle, particulièrement dans le secteur public et dans le commerce⁵⁸.

Les évolutions technologiques dans le domaine de la communication (l'internet, les technologies de réseau, les systèmes de travail à distance, la gestion automatisée des flux...) participent également de ce changement de rapport au temps à un double titre. Pour les travailleurs, elles brouillent les frontières entre vie professionnelle et vie familiale en permettant une continuité de l'exercice du travail à l'extérieur de l'entreprise et en dehors des horaires effectifs. Elles brouillent également les frontières entre les statuts de salariés et de non salariés. Sur un plan plus général, elles entraînent des transformations des modes de vie et de consommation avec des services en ligne disponibles 24h/24 (banques par exemple), voire des accès à des opérateurs en temps réel, quelle que soit l'heure via des centres d'appels (renseignements, dépannage, assistance...).

Les stratégies commerciales placent le client au centre des activités dont l'organisation est de plus en plus basée sur le service et le conseil à la clientèle avec en conséquence une adaptation des horaires de travail en fonction des

⁵⁵ Source : *Enquête Emploi 2008*, INSEE.

⁵⁶ *L'organisation temporelle atypique de travail : quelle place pour les ressources humaines de l'entreprise ?* Claudie Rousseau, INRS ; XVII^e congrès de l'AGRH, novembre 2006.

⁵⁷ Audition devant la section du travail du CESE de M. Jack Bernon, responsable du Département Santé-Travail à l'ANACT, le 17 mars 2010.

⁵⁸ *Horaires atypiques et contraintes de travail*, Premières synthèses n° 22.2, précité.

besoins des clients, une extension des heures d'accessibilité et le développement de téléservices.

Le développement du @ commerce, et les services de maintenance et de logistiques dans la gestion des stocks et la préparation des commandes qu'il sous-tend, avec des délais de livraisons de plus en plus réduits, fait également disparaître les notions d'horaires et favorise peu à peu le travail très tôt le matin ou tard le soir, voire le travail de nuit.

L'ouverture tardive des commerces de proximité devient plus fréquente, même si elle reste principalement cantonnée aux grandes zones urbaines. Jusqu'ici utilisée par des grandes surfaces alimentaires jusqu'à 21 heure 30-22 heures, elle s'étend désormais à tout type de magasins et parfois jusqu'à minuit. On peut même citer le cas d'agences d'intérim fonctionnant 24 heures/24 et 7 jours/7 pour répondre aux particularités de certains secteurs comme le transport, la logistique, le nettoyage ou la grande distribution.

Parallèlement à l'émergence de ces nouveaux besoins, s'est développé, depuis une vingtaine d'années, un secteur d'emploi dédié aux services à la personne où le travail de nuit tend aussi à se développer. De nombreux facteurs expliquent en effet le potentiel de développement des services à la personne tels que la hausse de l'activité féminine, les évolutions démographiques marquées à la fois par le vieillissement de la population, l'accroissement du nombre de personnes dépendantes et par un relatif dynamisme de la natalité et l'aspiration croissante des familles à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

b) Le rapport au travail des jeunes

Les jeunes générations appréhendent la valeur travail et la place qu'il occupe de façon différente que celle de leurs aînés. Ils entretiennent un lien plus distancié avec l'entreprise, - ou les entreprises - dans la mesure où leur parcours professionnel sera marqué par plusieurs changements d'employeurs, de métiers, de secteurs professionnels, d'orientation même. Ils accordent aussi davantage d'importance à la conciliation des temps professionnel et personnel⁵⁹ en refusant de sacrifier d'autres domaines d'activités ou d'engagements.

Cette recherche de l'équilibre se traduit « *par une attention particulière accordée à la maîtrise et la gestion du temps. (...), paramètre majeur dans l'évaluation de la valeur d'un travail. (...) 76 % des jeunes de moins de 30 ans affirment que l'adaptation des horaires et du rythme de travail à leur vie privée a joué un rôle très ou assez important dans le processus décisionnel qui les a conduits à choisir leur poste actuel* »⁶⁰.

⁵⁹ Audition devant la section du travail du CESE de Mme Claudie Rousseau, psychologue du travail, INRS, le 24 février 2010.

⁶⁰ *Les jeunes : un rapport au travail singulier ? Une tentative pour déconstruire le mythe de l'opposition entre les âges*, Béatrice Delay, Centre d'études et de l'emploi, document de travail n° 104, septembre 2008.

Moins attachés à une organisation classique du travail, ils envisagent les horaires de travail atypiques - horaires décalés, travail le week-end, travail de nuit...- mais aussi le travail effectué chez soi, comme une modalité relativement normale d'organisation du temps de travail qui leur offre en outre l'opportunité d'une plus grande disponibilité le jour, au profit de leur vie personnelle, familiale et sociale.

c) Choix personnel des salariés et/ou contrainte économique ?

Si l'organisation du travail de nuit est, du point de vue des entreprises, justifiée par des contraintes économiques ou l'utilité sociale des activités, les motivations des personnes amenées à travailler de nuit sont multiples. Elles apparaissent très souvent d'ordre familial, personnel, mais aussi financier.

Ce mode de travail offre en effet davantage de temps libre le jour, notamment consacré à la maison, à la famille, aux activités de loisirs et de détente. Il permet en particulier aux jeunes mères de réduire les frais de garde de leurs enfants pendant la journée et de disposer de plus de temps libre pour pouvoir s'occuper de leur famille.

La majoration de salaire pour les heures effectuées de nuit, qui peut représenter 20 à 30 % de rémunération supplémentaire, est également un facteur orientant le choix du salarié, notamment pour les personnels ayant un faible niveau de revenus, ou en cas de projet, par exemple au début de la vie de couple.

Ces deux types de motivation sont assez souvent liés, l'aspect financier étant important par exemple dans le cas de familles monoparentales avec des mères de familles élevant seules leurs enfants.

La mise en place du travail de nuit se fait le plus fréquemment sur la base du volontariat, en particulier dans le cas d'équipes dédiées avec un travail exclusif de nuit. Si la majoration de salaire n'apparaît pas le premier critère de choix des salariés, la recherche de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle étant à ce stade privilégiée, la prise en considération de ce facteur s'avère en revanche importante lorsque le salarié envisage de revenir sur un poste de jour et peut alors constituer un frein à ce retour⁶¹.

Par ailleurs, dans certains métiers, telles les professions sanitaires, sociales et médicosociales, le travail de nuit ne résulte pas toujours d'un choix au début de la carrière, les jeunes diplômés se trouvant souvent affectés sur des postes de nuit. Il en va de même dans le secteur industriel pour une première embauche. Cependant, ces postes de nuit deviennent par la suite un véritable choix professionnel pour les agents les plus expérimentés qui y trouvent une qualité de travail plus grande⁶².

⁶¹ Cf. audition devant la section du travail du CESE de M. Pierre-Éric Fleury, président de la Commission sociale de la Fédération des entreprises de commerce et de la distribution, le 10 mars 2010, en ce qui concerne les salariés de nuit des entrepôts alimentaires.

⁶² Cf. partie II - A - 1.

Il faut également noter que le recrutement sur certains types d'emplois (travail posté ou travail spécifique de nuit par exemple), implique de fait le choix volontaire du salarié pour travailler de nuit. Mais les situations sont très variées entre choix réel et choix par défaut, dépendant du marché de l'emploi. Elles sont également liées à la demande des employeurs quant à des profils et des compétences spécifiques nécessaires pour assurer des postes de grande technicité, ce qui ne rejoint pas forcément les demandes des salariés se portant volontaires.

En fait, il semble bien que, même si les deux aspects se rejoignent assez souvent, une distinction choix personnel/contrainte économique puisse être faite à grands traits en fonction du niveau de qualification et du type d'emploi occupé. Le curseur varie en effet de l'agent d'entretien intervenant dans différentes entreprises à l'ingénieur affecté à un poste de nuit exigeant des compétences pointues, en faisant prévaloir, selon les cas, davantage le facteur rémunération ou l'aspect choix personnel. Il peut aussi tout simplement s'agir de la question d'accéder ou non à un emploi, la liberté de choix se trouvant limitée par l'impossibilité de refus de conditions de travail particulières, dans un contexte économique et social difficile.

d) L'externalisation croissante de certaines fonctions

La tendance à l'externalisation d'activités observée ces dernières années se poursuit : elle ne concerne pas seulement les activités périphériques comme l'informatique, le nettoyage, la restauration ou la maintenance, mais de plus en plus d'activités régulières : service achat, logistique, ressources humaines, service clientèle...

Il semble, sans que l'on soit en mesure d'en apprécier plus précisément les effets, que cette tendance entraîne un déport d'activité vers des horaires atypiques. Si l'on prend l'exemple des entreprises de propreté, l'accroissement de leur activité conjuguée à la pratique des horaires décalés, dont une part en période de nuit, conduit mécaniquement à l'augmentation du travail de nuit. La même observation peut être faite en ce qui concerne les centres d'appel qui permettent des plages d'accueil très larges pour répondre à tout moment aux demandes des clients ou des consommateurs.

e) Une utilisation maximale des équipements

Alors que le travail de nuit, dans des secteurs où il est par nature indispensable, tels les établissements sanitaires et sociaux, tend plutôt à se stabiliser, voire à se réduire, il augmente dans certains secteurs industriels, pour lesquels il semble moins indispensable sur le plan technique et où d'autres modes d'organisation ont été possibles dans le passé.

Ce qui amène la Dares à estimer que dans ces secteurs, « *l'allongement de la durée d'utilisation des équipements correspond davantage à une recherche d'accroissement de la rentabilité économique qu'à des impératifs techniques* »⁶³.

II - LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL DE NUIT DEMEURE INSUFFISAMMENT PRISE EN COMPTE DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Le travail de nuit régulier et prolongé peut avoir des répercussions importantes tant sur la santé des salariés que sur leurs conditions de vie. Pour autant, force est de constater que les conséquences néfastes du travail de nuit restent insuffisamment prises en compte dans l'organisation même du travail.

A - LES RÉPERCUSSIONS DU TRAVAIL DE NUIT

Le simple fait de veiller quelques nuits par an ne présente pas de risques particuliers et certaines personnes supportent même assez longtemps des horaires atypiques. De même, lorsque les différents troubles apparaissent après un certain temps, ils n'affectent pas tous les salariés de la même manière.

Si l'adaptation du travailleur à ces contraintes horaires est possible, le travail prolongé de nuit présente, toutefois, des risques pour la santé des salariés et entraîne des perturbations de la vie sociale et familiale.

1. Les effets sur la santé

Il existe une abondante littérature épidémiologique qui démontre l'impact négatif à plus ou moins long terme du travail de nuit sur la santé⁶⁴. Si certains de ces effets sont désormais bien établis (troubles digestifs ou du sommeil, risque cardiovasculaire), d'autres sont probables tels les risques de cancers.

1.1. Les effets à court terme

Les chercheurs ont mis en évidence des troubles du sommeil et de la digestion ainsi qu'une fatigue continue accrue⁶⁵.

a) Les troubles du sommeil

A court terme, les principaux effets sur la santé du travail de nuit ou en horaires alternants sont les troubles du sommeil responsables de fatigue et de somnolence. De plus, il existe bien souvent une perturbation de la qualité du

⁶³ Cf. Premières synthèses, n° 40.2 octobre 2005, Dares déjà cité.

⁶⁴ Voir par exemple : *Expositions professionnelles aux cancérogènes en Île-de-France et parcours professionnels*, Thébaud-Mony A., Jean A., Daubas-Letourneux V., rapport de recherche pour la Dares 2008 ; *Départs en retraite et « travaux pénibles » : l'usage des connaissances scientifiques sur le travail et ses risques à long terme pour la santé*, Lasfargues Gérard, Rapport de recherche n° 19, Centre d'études de l'emploi, 2005.

⁶⁵ *Horloge biologique, sommeil et conséquences médicales du travail posté*, D. Léger, V. Bayon, A. Metlaine, E. Prevot, C. Didier-Marsac, D. Choudat, archives des maladies professionnelles et de l'environnement, 2009, article dont des extraits sont reproduits ici.

sommeil à cause des conditions environnementales défavorables le jour pour le sommeil (température, bruit et lumière) et des facteurs chronobiologiques. Le sommeil diurne est moins réparateur (plus court, perturbé par les éléments extérieurs, morcelé et caractérisé par l'absence de sommeil paradoxal). La consommation d'un médicament pour aider au sommeil est plus élevée chez les salariés de nuit, leur consommation variant en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans l'entreprise.

Par ailleurs, une durée de sommeil insuffisante est aussi souvent constatée par les travailleurs postés. Leur déficit de sommeil est estimé à environ une à deux heures par 24 heures par rapport à un travailleur de jour. Ce raccourcissement de la durée de sommeil est responsable de la constitution d'une dette chronique de sommeil qui est génératrice de somnolence.

Les épisodes de somnolence au travail chez les travailleurs postés sont fréquents à la fois en fin de poste et lors du premier jour de travail suite à un changement d'horaires. Ces troubles de la vigilance augmentent le risque d'accidents du travail, en particulier s'il s'agit d'un poste de sécurité, et le risque d'accidents automobiles⁶⁶. La majorité des accidents, en particulier les accidents mortels, se produisent dans les périodes chronobiologiques de somnolence maximale, c'est-à-dire entre 2 heures et 5 heures du matin et entre 13 heures et 15 heures. De plus, la dette de sommeil est responsable d'une dégradation de l'attention et des performances cognitives.

Plusieurs travaux ont essayé de calculer un risque moyen d'accident au travail en fonction des horaires de travail. Si on prend comme référence le risque observé sur le poste du matin, le risque est majoré de 18 % au cours de l'après-midi et de 30 % au cours de la nuit. L'accumulation de plusieurs nuits de travail successives augmente le risque accidentel.

b) Les troubles digestifs

L'équilibre nutritionnel des salariés de nuit est soumis à rude épreuve. Les troubles digestifs représentent une plainte récurrente des travailleurs de nuit, les plus fréquents étant les troubles dyspeptiques⁶⁷, les ballonnements, les troubles du transit et les douleurs abdominales. Si le facteur comportemental alimentaire joue un rôle primordial dans ces troubles (alimentation pauvre en fibres, plats industriels, consommation excessive de thé et de café notamment), le facteur chronobiologique intervient également. Les sécrétions gastriques suivent une variation circadienne qui peut être perturbée chez les travailleurs postés.

⁶⁶ *Horloge biologique, sommeil et conséquences médicales du travail posté*, précité. Cet article cite plusieurs études américaines.

⁶⁷ Sensations inconfortables ressenties au niveau de la partie haute du tube digestif (estomac, oesophage) – [d'après le dictionnaire *Vulgaris médical*].

c) Les troubles psychiques et autres pathologies

Le travail posté est communément admis comme pourvoyeur de stress, de fatigue chronique et il serait aussi responsable d'un risque accru de pathologie dépressive. Il est observé que les travailleurs de nuit permanents sont davantage touchés que les travailleurs en horaires alternants. Les symptômes les plus fréquents présentés par le travailleur de nuit sont une absence d'énergie (asthénie), des difficultés à se concentrer, une plus grande irritabilité, de l'anxiété voire même de la dépression.

Le travail posté à la chaîne entraîne aussi des troubles spécifiques. Les principales pathologies relevées sont des troubles musculo-squelettiques ayant des effets incapacitants conduisant à des arrêts d'activité professionnelle⁶⁸.

1.2. Les effets à long terme

a) L'existence d'effets largement différés

D'une manière générale, les effets irréversibles et incapacitants du travail de nuit peuvent se faire sentir au-delà de la vie professionnelle.

Les effets à long terme du travail de nuit et/ou en horaires alternants sont plus difficiles à prouver que ceux à court terme, du fait de biais dans les études épidémiologiques, en particulier de « l'effet travailleur sain » notamment dans les études transversales. Outre le volontariat, l'effet de sélection par la santé « est particulièrement net chez les ouvriers soumis au travail posté, de nuit et à la pénibilité physique. Ce sont les plus résistants qui se voient confier au départ ces postes de travail et, s'ils s'y maintiennent, c'est parce que leur santé le leur permet. »⁶⁹ A terme, ces conditions de travail produisent néanmoins des effets indéniables sur la santé, « sans qu'il soit possible de fixer avec précision un seuil limite d'exposition (5, 10 ou 15 ans) au-delà duquel les effets nocifs apparaissent de manière certaine. »⁷⁰ En effet, de nombreux paramètres (conditions de travail, tâche effectuée, mode de vie, âge, ancienneté) vont aggraver ou atténuer les conséquences de l'exposition aux horaires de nuit.

b) Les troubles cardiovasculaires

A long terme, les risques cardiovasculaires d'origine coronarienne sont accrus : troubles du rythme et de la conduction cardiaques, altération des parois artérielles, angine de poitrine, infarctus du myocarde, perturbations des systèmes nerveux et hormonal, notamment.

⁶⁸ *Prévenir et compenser la pénibilité*, rapport d'information n° 910, Tome 1, rapporteur Jean-Frédéric Poisson, mai 2008.

⁶⁹ *Départs en retraite et travaux pénibles*, rapport du CEE, Gérard Lasfargues, avril 2005, p. 16.

⁷⁰ Entretien du rapporteur avec M. Gérard Lasfargues, directeur général adjoint scientifique de l'AFSSET, le 6 avril 2010.

La plupart des études publiées retrouvent une tendance à l'augmentation du risque de cardiopathie ischémique⁷¹ de 20 à 40 % chez les travailleurs postés. Ce risque accru s'explique par une augmentation des facteurs de risque cardiaques connus dans ces populations de salariés (hypertension artérielle, troubles du rythme cardiaque, dyslipidémie⁷², surpoids, tabagisme), mais peut aussi être lié à la présence d'un risque indépendant lié au travail de nuit ou posté lui-même. Le stress secondaire à la dette de sommeil et à l'isolement social est source de modifications du système neurovégétatif cardiovasculaire, ce qui peut expliquer le risque augmenté de développer une hypertension artérielle ou un trouble du rythme cardiaque.

En résumé, le risque coronarien et cardio-vasculaire augmente sensiblement chez les travailleurs postés et de nuit. Les études récentes montrent que « *cette relation entre travail de nuit ou posté et risque coronarien à long terme passe en partie via des perturbations directes du système nerveux autonome ou de sécrétions hormonales conduisant à une augmentation du risque de troubles du rythme, de troubles de conduction cardiaque ou à des effets directs sur la paroi artérielle et l'athérosclérose* »⁷³.

c) Les risques de cancers

Ces dernières années, beaucoup de publications se sont intéressées aux relations entre cancers et travail de nuit. En effet, « *plusieurs travaux retrouvent parmi les femmes travaillant en horaires décalés un excès de risque modéré de survenue de cancer du sein* »⁷⁴.

Le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) tient une liste des agents cancérigènes internationalement reconnus. Cette liste est divisée en deux catégories : en catégorie 1 sont rangés les cancérigènes avérés (chrome, nickel, amiante, solvants...). En catégorie 2A sont répertoriés les agents probablement cancérigènes pour l'être humain. Au mois de janvier 2008, il a décidé de classer en catégorie 2A le travail de nuit posté (avec alternance irrégulière de périodes de travail de jour et de nuit).

La classification du travail posté parmi les facteurs cancérigènes repose sur l'évaluation d'études épidémiologiques chez l'être humain qui semblent démontrer un effet carcinogène du travail de nuit. Selon le Professeur

⁷¹ Malformation du cœur, résultant d'une insuffisance d'oxygénation du muscle cardiaque, par rétrécissement des artères coronaires irrigant le cœur ; les formes les plus caractéristiques en sont l'angor (angine de poitrine) et surtout l'infarctus du myocarde [d'après le dictionnaire Vulgaris médical].

⁷² Anomalie du bilan lipidique (taux sanguin des lipides), portant le plus souvent sur le cholestérol et/ou sur les triglycérides.

⁷³ *Départs en retraite et « travaux pénibles » : l'usage des connaissances scientifiques sur le travail et ses risques à long terme pour la santé*, précité.

⁷⁴ *Horloge biologique, sommeil et conséquences médicales du travail posté*, précité.

Lasfargues, « le classement en 2A représente un niveau de preuve assez fort, avec des données épidémiologiques qui montrent un excès de risque ⁷⁵ ».

Vraisemblablement, l'influence néfaste du travail de nuit sur la santé est due à la perturbation du rythme circadien ⁷⁶. Le CIRC montre en effet que le travail de nuit posté perturbe les rythmes circadiens (rythmes biologiques humains sur 24 heures) et bloquerait la production de mélatonine, que le corps fabrique normalement la nuit, du fait de l'exposition nocturne à la lumière. Cela affaiblirait les défenses immunitaires et favoriserait le développement de tumeurs.

Compte tenu du rôle possible de la mélatonine dans le développement des cancers, ce risque peut être étendu à d'autres organes. Pour l'instant, seul le cancer colorectal a été étudié. Il semble exister un risque relatif de cancers colorectaux plus important chez les travailleurs en rythme posté avec nuit à partir de plusieurs années d'exposition.

d) Les risques spécifiques chez la femme

Comme cela a été précédemment exposé, un rôle possible de la mélatonine sur les estrogènes expliquerait, selon le CIRC, l'excès de risque de cancers du sein (notamment chez les infirmières et les hôtesses de l'air) du fait des bouleversements des rythmes de sommeil et de veille ⁷⁷.

De plus, en ce qui concerne les risques liés à la grossesse, moins d'études sont disponibles. Cependant, une association entre retard de croissance intra-utérin, prématurité et risque de fausses couches semble également retrouvée.

e) Vieillesse et mortalité

Le travail de nuit est à l'origine d'une surfatigue, provoquant à long terme une usure prématurée de l'organisme et une dégradation accusée de l'état de santé ⁷⁸.

L'adaptation aux horaires de nuit et irréguliers est plus facile chez les sujets jeunes. Avec l'âge, en raison d'une perte de l'élasticité de l'horloge biologique, cette adaptation est plus difficile. Le vieillissement est ainsi connu pour diminuer la vitesse d'adaptation des rythmes circadiens. Il existe un excès de risque de mortalité cardiovasculaire, ce qui confirme les observations précédentes.

⁷⁵ Entretien du rapporteur avec M. Gérard Lasfargues, directeur général adjoint scientifique de l'AFSSET, le 6 avril 2010.

⁷⁶ *Médecine du travail : le travail de nuit, encore un facteur de risque du cancer du sein*, Brigitte Merz, Forum Med Suisse, 2009.

⁷⁷ Par ailleurs, il est à noter que les cancers du sein ont fortement augmenté en France ces dernières années.

⁷⁸ *Horaires atypiques*, point des connaissances ED5023, INRS, 2004.

2. Des effets contrastés sur les conditions de travail

Les répercussions du travail de nuit sur les conditions de travail sont plus contrastées, les appréciations variant selon la situation personnelle des salariés (âge, situation familiale etc.) et le secteur d'activité.

2.1. Des accommodements et des avantages

En général, le travail de nuit permet de disposer de plus de temps libre en journée, même au-delà du temps de sommeil. Ainsi, des témoignages recueillis dans le cadre de l'étude sur le travail de nuit à Lyon montrent que, dans certains cas, le fait de travailler la nuit permet de disposer de plus de temps en journée pour s'occuper des enfants. En effet, « *travailler de 21 heures à 6 heures du matin permet d'être présent au moment du lever des enfants, de les accompagner à l'école, puis de les récupérer le soir avant de se rendre au travail* »⁷⁹.

Surtout, dans bien des cas, l'horaire atypique s'accompagne de différentes compensations expliquant qu'un salarié, au moins temporairement, puisse choisir de travailler la nuit.

Si le supplément de salaire est souvent un élément déterminant dans le choix du travail de nuit⁸⁰, l'ambiance de travail peut également être jugée meilleure quand l'équipe de nuit est présente dans l'atelier ou le service à une heure où la hiérarchie est nécessairement plus réduite. Il arrive aussi que les équipes de travail, dans ces périodes, soient davantage soudées par la nécessité de faire face ensemble à des situations inédites, de résoudre de problèmes en disposant d'une large autonomie. Il semble exister une plus grande solidarité dans les équipes de nuit ou de fin de semaine (équipes dites VSD).

2.2. Des conditions de travail souvent plus difficiles

Le travail de nuit se cumule souvent avec de nombreuses autres contraintes horaires⁸¹. Les salariés de nuit travaillent aussi plus souvent le dimanche, en horaires alternants ou variables ; ils ont aussi des longues journées et semaines de travail.

⁷⁹ *Le travail de nuit, diagnostic et représentations*, Grand Lyon, Mission « Temps et services innovants » et agence de l'urbanisme de Lyon, janvier 2010.

⁸⁰ Selon l'enquête nationale *Conditions de travail* de la DARES, les salariés travaillant en 3x8 ont un salaire supérieur en moyenne de 8,7 % à ceux de jour, 2005.

⁸¹ *Horaires atypiques et contraintes dans le travail*, précité.

Tableau 4 : Des conditions de travail plus dures pour les salariés de nuit

En %

	Salariés travaillant la nuit (habituellement ou occasionnellement)	Salariés ne travaillant jamais la nuit
Travail du dimanche	72,1	18,0
Semaines de 45 heures ou plus	20,6	11,4
Étendue de la journée de travail de 10 heures ou plus	25,1	16,3
Pas de pause repas	19,5	12,7
Horaires alternants	25,9	5,6
Semaines variables	32,4	10,0
Au moins 3 pénibilités physiques*	47,3	30,5
Au moins 3 contraintes de vigilance**	44,3	27,3

* Parmi les pénibilités suivantes : déplacements à pied longs et fréquents, charges lourdes, postures pénibles ou fatigantes à la longue, devoir rester longtemps debout, mouvements douloureux ou fatigants, subir des secousses ou des vibrations, ne pas entendre quelqu'un placé à deux ou trois mètres.

** Parmi les contraintes suivantes : ne pas quitter son travail des yeux, lire des lettres ou des chiffres de petite taille, examiner des objets très petits, faire attention à des signaux visuels ou sonores difficiles à détecter.

Source : Enquêtes *Conditions de travail 2005*, Insee-Dares.

Les longues durées de travail (semaine et journée) concernent les salariés de nuit qui ne sont pas en horaires alternants. L'absence de pause repas se cumule avec le travail de nuit : 20 % des salariés travaillant la nuit n'ont pas de pause repas, contre 13 % de ceux qui travaillent uniquement le jour.

A ces contraintes horaires s'ajoutent des contraintes organisationnelles. Les salariés qui travaillent la nuit sont plus nombreux à déclarer que leur travail implique au moins trois pénibilités physiques⁸² ou être soumis à au moins trois contraintes de vigilance⁸³.

⁸² Parmi les pénibilités suivantes : déplacements à pied longs et fréquents, charges lourdes, postures pénibles ou fatigantes à la longue, devoir rester longtemps debout, mouvements douloureux ou fatigants, subir des secousses ou des vibrations, ne pas entendre quelqu'un placé à deux ou trois mètres.

⁸³ Parmi les contraintes suivantes : ne pas quitter son travail des yeux, lire des lettres ou des chiffres de petite taille, examiner des objets très petits, faire attention à des signaux visuels ou sonores difficiles à détecter.

L'accès à certains services (DRH, médecin du travail, activités sociales du comité d'entreprise, représentation du personnel notamment) est matériellement plus compliqué pour les travailleurs de nuit.

2.3. *L'isolement et le manque de reconnaissance professionnelle*

Les horaires de nuit peuvent entraîner un sentiment d'isolement du travailleur posté ou de nuit. Ce sentiment d'isolement, parfois accentué par la difficulté de pallier les absences, s'expliquerait notamment par un manque de communication et d'information entre les équipes de jour et celles de nuit. En règle générale, les réunions sont prévues la journée et le personnel administratif est présent uniquement le jour. L'insuffisance de liens entre le jour et la nuit, ajoutée à celle d'effectifs plus réduits la nuit, soulève la question de l'isolement des équipes de nuit et du manque de reconnaissance professionnelle, comme si le travail de nuit ne présentait pas de difficultés spécifiques⁸⁴.

Encadré 2 : Isolement des infirmières de nuit

La majorité des soignantes de nuit se plaignent de leur isolement au sein de l'hôpital. Cette situation peut générer des situations parfois difficiles à surmonter, notamment lorsque les infirmières n'ont aucune expérience du travail de nuit et, qui plus est, lorsque ces dernières se retrouvent seules à devoir prendre en charge un service, ce qui arrive parfois.

Les soignantes de nuit font également souvent part d'un manque de reconnaissance. Ce dernier va de l'oubli et de la non-prise en considération de l'équipe de nuit (pas de participation aux décisions, pas de transfert d'informations, matériel de soins mis sous clé, mesures de la médecine du travail parfois non appliquées, etc.) pouvant aller jusqu'au dénigrement du travail accompli. Cette méfiance n'est pas l'apanage des infirmières, qui ont pourtant, pour certaines, déjà pratiqué le travail de nuit. Elle se retrouve également chez les médecins ou le chef de service. Ainsi, il n'est pas rare que ces derniers ne connaissent pas les soignantes de nuit.

Source : *Infirmières de nuit : isolement et rôle de l'expérience*, Centre d'études et de l'emploi, 2009.

Une étude de l'INRS a mis en évidence l'effet des horaires de nuit sur l'identité professionnelle et la difficulté à rendre un métier « visible » au regard de la hiérarchie et des équipes de jour⁸⁵.

Il peut exister des différences dans l'évolution professionnelle des salariés de nuit par rapport à ceux de jour. L'évolution professionnelle serait plus

⁸⁴ *Infirmières de nuit : isolement et rôle de l'expérience*, Cathy Toupin, Centre d'études et de l'emploi, n° 71, novembre 2009.

⁸⁵ *Organisation temporelle atypique du travail et gestion des risques professionnels*, précité, INRS, p. 31.

difficile. De fait, les personnes travaillant la nuit participent moins aux formations professionnelles, ce qui est préjudiciable au maintien de leurs compétences. En définitive, dans certains secteurs, travailler la nuit semble offrir moins de perspectives d'évolution professionnelle.

3. Les perturbations de la vie sociale et familiale

Aux problèmes de santé et de conditions de travail s'ajoutent, pour les salariés travaillant la nuit, des difficultés à gérer les décalages entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

3.1. La désynchronisation des temps sociaux

Les horaires de nuit se situent à contretemps des rythmes généraux de la vie sociale, réglés sur la forme dominante de l'horaire de travail en journée.

L'articulation entre travail et vie personnelle est rendue plus difficile en raison de la discordance entre ces horaires et les moments de disponibilité requis pour partager ses activités hors travail avec la famille et les amis. D'autant que parmi les salariés de nuit, le « double travail » n'est pas rare.

Le déphasage par rapport aux rythmes généraux de la vie sociale, et particulièrement aux rythmes scolaires, est source de problèmes matériels importants. Prendre son travail à une heure très matinale (4 heures pour un ouvrier boulanger, 5 heures 15 pour un agent de station du métro...), c'est ne pas pouvoir préparer les enfants pour l'école et les y emmener. Terminer son travail tard en soirée (22 heures pour une caissière d'hypermarché, 1 heure 30 pour une serveuse de restaurant...), implique de ne pas pouvoir aller chercher ses enfants à la sortie de l'école, ni surveiller et aider aux devoirs et leçons pour le lendemain. Cette situation conduit à mettre en place des solutions de rechange de plusieurs sortes. Très souvent, si le conjoint n'est pas en capacité de le faire, il est fait appel à une personne de l'entourage (grands-parents, l'aîné ou voisins par exemple) qui accompagne alors les petits à l'école ou assure le suivi du travail scolaire à la maison. Si le relais ne peut être pris par un proche, reste la possibilité de reporter à un autre jour l'activité qu'on ne peut assurer au moment le plus approprié.

A la longue, les discordances des emplois du temps tendent à s'accompagner d'une altération de la qualité des relations familiales et sociales. Pour s'en tenir à la sphère familiale, les recherches font état de difficultés dans la relation de couple. Celles-ci naissent de dissensions concernant la prise en charge du fonctionnement matériel de la famille. Est également signalé, dans le cas des hommes en horaires atypiques, un amoindrissement de la qualité de la relation père-enfant : connaissance floue du vécu de l'enfant, proximité psychologique moins forte, ressenti, pour l'enfant, d'un manque pouvant éventuellement retentir sur le plan scolaire...

Encadré 3 : Travail de nuit et perturbations de la vie familiale

Les difficultés rencontrées dans la vie familiale sont considérées par les travailleurs et leurs familles comme les plus gênantes. En effet, le travailleur de nuit se voit obligé :

- soit de se soumettre aux habitudes de la famille et donc d'interrompre son sommeil pour prendre part à un repas, faire une course ou conduire une personne, veiller sur un enfant en l'absence de son conjoint;
- soit de soumettre sa famille à ses propres horaires;
- soit de suivre un rythme partiellement indépendant de sa famille ;
- soit parfois d'alterner les équipes avec son conjoint avec isolement dans le couple.

Dans tous les cas, il en résultera des contraintes pour le travailleur et les siens. Le repos du travailleur sera rendu difficile par l'activité de son entourage, *a fortiori* si la famille compte plusieurs enfants. Le travailleur de nuit éprouve également davantage de difficultés à exercer ses responsabilités en matière d'éducation des enfants.

Source : Réglementation du travail de nuit en Belgique, Direction ministérielle des relations du travail, 2008.

3.2. La garde d'enfants

Le développement des horaires de travail atypiques en général, et du travail de nuit en particulier, accroît les difficultés des familles à trouver un mode de garde adapté. Peu d'établissements collectifs ont une amplitude d'ouverture suffisante pour répondre aux attentes de ces familles et les modes de garde individuels proposés par des assistants maternels ou des employés à domicile ont un coût bien supérieur à une heure de garde effectuée durant les heures ouvrables.

Plusieurs enquêtes démontrent la progression du nombre de familles concernées par des horaires de travail irréguliers ou décalés. Selon l'enquête Emploi 2007 de l'INSEE, ce sont 469 000 familles avec des enfants de moins de six ans dont le parent, dans le cas de familles monoparentales, ou les deux parents travaillent habituellement le soir, la nuit ou le dimanche, ce qui représente 14 % des familles avec des jeunes enfants.

Le phénomène des horaires de travail décalés par rapport aux horaires dits « classiques » a fait l'objet d'une étude par les services de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DRESS)⁸⁶ à partir de

⁸⁶ *La garde des enfants en dehors des plages horaires standard*, Études et Résultats n° 551, janvier 2007, Sophie Bresse, Blanche Le Bihan, Claude Martin.

l'enquête *Mode de garde et accueil des jeunes enfants* sur un échantillon de 3 343 ménages ayant des enfants de moins de 7 ans et demi.

Encadré 4 : Enquête mode de garde et accueil des jeunes enfants

L'enquête *Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants* de 2002 estime à 2,5 millions le nombre d'enfants de moins de 7 ans et demi dont les parents travaillent. 80 % d'entre eux ont au moins un de leurs parents concerné par des horaires de travail irréguliers ou décalés. Pour ces enfants, la probabilité d'être gardés pendant les plages horaires non standard, le matin avant 8 heures, le soir après 19 heures, la nuit ou encore le week-end, est accrue.

Ainsi, 17 % des 0-7 ans dont les parents exercent une activité professionnelle sont ainsi gardés par des tiers le week-end, et 7 % gardés la nuit en semaine : les grands-parents prennent en charge leurs petits-enfants dans ces cas-là pendant la plus grande partie du temps.

Par ailleurs, respectivement 29 % et 17 % des enfants dont les parents travaillent sont parfois gardés en semaine, le matin entre 6 heures et 8 heures, et le soir entre 19 heures et 22 heures. Professionnels et membres de la famille se partagent alors la garde des enfants.

Source : Enquête sur *La garde des enfants en dehors des plages horaires standard*, étude n° 551 de la DRESS, janvier 2007.

L'étude de la DRESS montre que le besoin de prise en charge des enfants tôt le matin, en semaine, est donc loin d'être marginal. Toutefois, la probabilité selon laquelle les enfants seront gardés par un professionnel la nuit en semaine et le week-end est beaucoup plus faible que le soir entre 19 heures et 22 heures, les parents pouvant faire appel plus facilement aux grands-parents (s'ils habitent à proximité).

3.3. *Le cumul de contraintes pour les femmes*

Le travail de nuit est d'autant plus pénible que l'individu le cumule avec d'importantes charges extérieures. Or, les femmes actives, plus que les hommes, régulent, harmonisent, cumulent... Quand il est exercé par les femmes, le travail de nuit est souvent une solution aux problèmes de garde des enfants sans frais supplémentaires. Se pose alors le problème de la récupération physique, notamment quand les enfants ne sont pas encore scolarisés et que le travail se double de charges domestiques non partagées, soit parce qu'il s'agit de familles monoparentales, soit parce, que pour des raisons culturelles, le conjoint ne participe pas ou insuffisamment à ces travaux⁸⁷.

⁸⁷ Extrait du rapport d'information n° 2703 de l'Assemblée nationale, précité.

Selon une étude de l'INSEE, quatre femmes sur dix ayant de jeunes enfants sont concernées par un travail atypique (soir, nuit, samedi ou dimanche). D'une manière générale, ces femmes ont moins recours aux modes de gardes collectifs, car ils sont peu adaptés à ces contraintes horaires (15 % contre 24 % pour les autres femmes)⁸⁸.

3.4. Les difficultés de transport

La question des transports est également essentielle car les travailleurs de nuit sont souvent dépendants de leur voiture, ce qui entraîne des frais supplémentaires. Plusieurs établissements ont constaté que si certains horaires de bus étaient adaptés aux horaires de travail, cela permettrait à certains salariés de changer leurs habitudes de déplacements. Un exemple significatif nous est fourni par l'étude réalisée sur le travail de nuit à Lyon⁸⁹. Il s'agit du centre hospitalier Lyon Sud. La fréquence des lignes de bus aux alentours de 7 heures 30, (fin du service de nuit) et de 21 heures, (début du service de nuit), n'est pas adaptée aux contraintes horaires des équipes. Trois passages par heure sont prévus, soit un toutes les 20 minutes. L'étude conclut qu'avec des fréquences plus élevées à des horaires ciblés, les salariés utiliseraient davantage les services de transports en commun.

B - UNE PÉNIBILITÉ INSUFFISAMMENT PRISE EN COMPTE DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Le Code du travail indique que la mise en place du travail de nuit doit être précédée de l'obligation de s'interroger sur l'organisation du travail dans l'entreprise. Quelques exemples de bonnes pratiques méritent de retenir l'attention.

1. L'aménagement du temps et des conditions de travail

Le recours au travail de nuit n'est pas nécessairement la solution organisationnelle la plus adaptée comme le montrent les exemples ci-dessous.

1.1. Les alternatives au travail permanent de nuit

Confrontées à des restrictions médicales au travail de nuit et au vieillissement de sa population salariée dans un secteur, cette industrie de l'agroalimentaire avait envisagé de créer une équipe permanente de nuit pour supprimer les rotations de nuit. En étudiant plus précisément cette activité, elle se rend compte que cette solution n'est pas adaptée et dégage d'autres solutions⁹⁰.

⁸⁸ *Faire garder ses enfants pendant son temps de travail*, Sandrine Micheaux et Olivier Monso, Insee Première, n° 1132, avril 2007.

⁸⁹ *Le travail de nuit, diagnostic et représentations*, précité.

⁹⁰ Exemple présenté par M. Jack Bernon lors de son audition devant la section du travail le 17 mars 2010.

Encadré 5 : Alternative à la mise en place d'une équipe permanente de nuit

Depuis plusieurs années, le secteur de l'embouteillage est organisé en 4x8. Le médecin du travail s'interroge sur la pertinence de cette organisation au regard de deux constats :

- la pyramide des âges présente un déséquilibre important avec une forte présence de seniors et très peu de salariés d'âges intermédiaires ou jeunes, la moyenne d'âges approchant 47 ans ;
- le nombre de restrictions médicales au travail de nuit a fortement augmenté et risque de mettre en péril le système actuel.

Le projet initial visait à remplacer les rotations de nuit par une organisation de travail en 2x8 avec la création d'une équipe de nuit permanente construite sur la base du volontariat. Après étude de l'ANACT, le principe de la mise en place d'une équipe de nuit fixe est abandonné et un cycle de travail plus adapté a été mis en place avec maintien du travail par roulement.

Source : Site ANACT.

1.2. La réorganisation du travail en journée

L'organisation du travail dans le secteur de la propreté est directement liée à l'activité des entreprises clientes, conduisant à des interventions concentrées sur les mêmes créneaux horaires, avant ou après la période de travail de ces entreprises⁹¹. Il en résulte un fort recours à des contrats de travail à temps partiel pour les salariés souvent amenés à travailler par ailleurs pour un autre employeur. Les horaires sont souvent fractionnés et ce ne sont pas toujours les mêmes salariés qui travaillent tôt le matin et tard le soir. C'est pourquoi « *la FEP réfléchit sur l'organisation du travail en journée, dans le but de parvenir à ce que les salariés interviennent pendant les horaires normaux, comme cela se fait dans les pays scandinaves. Cela implique une évolution culturelle* »⁹².

Dans le même sens, une expérimentation intéressante a été lancée dans l'agglomération nantaise. En 2006, le Syndicat des entrepreneurs de nettoyage de la Région Ouest (SENRO), la maison de l'emploi de la Métropole nantaise et la DDTEFP ont engagé une démarche de GPEC dans le secteur de la propreté. Avec le double souci d'améliorer le travail des agents de propreté et de réduire les freins au recrutement dans ce secteur, il a été décidé de repositionner les travaux de propreté en journée. Testé en 2008, le Travail en horaire regroupé (THR) pendant la journée est l'une des principales améliorations. Le travail en

⁹¹ Audition devant la section du travail du CESE de M. Hervé Jehanin, membre de la commission sociale de la Fédération des entreprises de propreté (FEP), le 10 mars 2010.

⁹² Compte rendu de l'audition de Mme Carole Sintès, directrice générale de la FEP, le 16 octobre 2007 devant la délégation aux droits des femmes et l'égalité des chances de l'Assemblée nationale.

journée est effectif depuis cette rentrée 2009 dans l'ensemble des écoles de la ville de Rezé.

1.3. L'ergonomie du poste de travail de nuit

Il est parfois tentant d'étendre au travail de nuit le modèle d'organisation appliqué en journée. Or, dans bien des cas, le travail de nuit n'est pas identique à celui réalisé de jour.

Il en va ainsi, par exemple, des agents de surveillance⁹³. Durant les postes nocturnes, ces derniers regroupent les tâches exigeant réflexion, précision et décision en début de nuit, pour ensuite en alterner d'autres, plus physiques et demandant moins d'attention. Cette stratégie permet de maintenir la vigilance et de rompre la monotonie de certaines tâches. Cette organisation de l'activité ne se retrouve pas sur les postes d'après-midi, avec les mêmes opérateurs. Ces derniers alternent alors de manière plus régulière les tâches à forte composante physique et celles exigeant une charge mentale élevée.

Dans un cas comme celui-ci, imposer un enchaînement rigide des différentes opérations la nuit, en se calant par exemple sur le déroulement diurne du travail, serait très pénible pour les salariés mais aussi très risqué pour la fiabilité du système.

D'une manière générale, les ergonomes recommandent de laisser aux salariés des marges de manœuvre vis-à-vis de l'enchaînement des tâches, de leur déroulement chronologique, selon les capacités dont ils disposent aux différentes périodes de travail la nuit. Cela leur permettra de faire face plus facilement aux demandes et contraintes du travail et de continuer à assurer un travail de qualité. Tout cela implique une connaissance approfondie des activités professionnelles et de leurs exigences physiques, mentales et psychiques.

1.4. L'optimisation du roulement et des cycles de travail

Il est parfois possible de réduire la fréquence des postes de nuit ou la durée des nuits de travail en réorganisant le cycle de travail. Les recherches concernant les entreprises et services ayant à assurer un fonctionnement en continu montrent qu'il existe généralement plusieurs modes possibles d'organisation des horaires, dont certains sont moins défavorables que d'autres. Les médecins⁹⁴ recommandent des rotations courtes (tous les deux-trois jours) et dans le sens horaire, autrement dit « vers l'avant » (matin, après-midi, nuit). Cette organisation est d'ailleurs mise en place dans de nombreuses entreprises⁹⁵.

⁹³ Exemple extrait de la revue Santé et Travail n° 061, janvier 2008.

⁹⁴ *Actualités pathologiques sur le travail posté*, Professeur Giovanni COSTA, actes du colloque Sommeil et rythme de travail, Tours, janvier 2010.

⁹⁵ C'est le cas de l'entreprise Solvay. Entretien du rapporteur avec M. Antoine Pams, DRH, le 6 avril 2010.

Encadré 6 : Recommandations en vue d'optimiser le plan de roulement

- Réduire au maximum les séquences de factions de nuit

Le déficit en sommeil tend à s'accumuler après plusieurs postes de nuit successifs. Les rotations rapides de poste permettent de varier les horaires de repos et de sauvegarder les contacts sociaux.

- Éviter le passage direct d'un poste précédent

Le passage direct entre un poste d'après-midi qui finit à 22h à un poste du matin qui commence à 6h ne laisse bien entendu pas suffisamment de temps pour les déplacements, les repas et le sommeil.

- Inclure des week-ends libres dans les plans de roulement

Il s'agit de préserver le week-end en raison de son importance familiale et sociale. Mais certaines formules de week-ends (2x12 heures, + 4 ou 8/15 jours) sont en train de faire leurs preuves.

- Préférer la rotation vers l'avant des postes

La rotation vers l'avant, matin, après-midi, nuit est préférable pour le sommeil et le bien-être en général.

- Les plans de roulement des postes devraient être aussi rythmés que possible

La régularité du roulement permet d'organiser son temps libre. Si des modifications doivent être apportées aux horaires normaux, il faudrait en informer les travailleurs le plus vite possible. Il semble également important de rester avec son équipe, d'éviter les changements imprévus, sources de stress, donc de fatigue supplémentaire.

Source : Réglementation du travail de nuit en Belgique, Direction ministérielle des relations du travail, 2008.

Pour réduire les effets négatifs du travail de nuit, différentes voies ont été explorées dans le secteur public. Dans la fonction publique hospitalière par exemple, les agents travaillant exclusivement la nuit, c'est-à-dire effectuant au moins 90 % de leur temps de travail annuel en travail de nuit, font partie des personnels soumis à des sujétions spécifiques⁹⁶. A ce titre, pour tenir compte de cette pénibilité, leur durée annuelle de travail a été progressivement réduite. Elle est fixée à 1 476 heures depuis le 1^{er} janvier 2004, alors qu'elle est de 1 607 heures pour les agents en repos fixes et de 1 582 heures pour les agents en repos variables.

⁹⁶ Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 2 et 3.

1.5. L'isolement et l'encadrement du travail de nuit

Dans certains cas, la permanence de nuit de l'établissement s'opère avec un effectif réduit, voire ne comprend qu'une seule personne. Cette situation d'isolement pose des problèmes de sécurité, tant pour la sécurisation des locaux qu'en cas de malaise de la personne.

Encadré 7 : Travail de nuit et isolement

Cet établissement public fournit des produits sanguins aux hôpitaux. Structuré par région, il est composé de 27 sites qui servent les hôpitaux de chaque région. Le service est assuré 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. L'établissement vend aussi aux hôpitaux des prestations spécialisées qui ne font pas partie de sa mission principale. Cette activité variable crée une fluctuation de charge que la structure doit gérer.

L'établissement a décidé de changer le nombre de ses salariés travaillant de nuit. Dans plusieurs sites de la région parisienne, la permanence de nuit de l'établissement ne devra comprendre qu'une seule personne. C'est pour appréhender ces problèmes dans leurs différentes dimensions que les élus du Comité d'Établissement et la DRH d'Île-de-France de l'établissement public ont demandé un diagnostic ANACT.

L'étude a permis de mettre en évidence les contraintes inhérentes au travail de nuit en situation d'isolement. Elle a aussi révélé des aspects particuliers à la fonction des salariés de nuit dans les centres de l'établissement. De même, la durée de 12 heures continue n'est tenable que si elle ne constitue pas une période de charge constante.

Le Comité d'établissement a pris en compte ces nouveaux éléments pour faire des propositions à la direction régionale.

Source : Site ANACT.

Un exemple intéressant de renforcement de l'encadrement la nuit nous est fourni par le CHU de Strasbourg. Cet établissement public de santé a mis en place des cadres de nuit pour accompagner les personnels et les aider dans les situations de crise⁹⁷. D'autres recommandations ont été formulées à la suite d'une réflexion engagée par l'établissement sur le travail de nuit. Ainsi, il a été recommandé d'organiser deux fois par an une réunion pour les personnels de nuit à des horaires compatibles avec leur planning pour traiter leurs problèmes spécifiques. Par ailleurs, des préconisations portent sur la nécessité de recommandations nutritionnelles et d'un plan alimentaire décliné en fonction du

⁹⁷ Audition devant la section du travail du CESE de Mme Bernadette Appenzeller, cadre supérieur de santé au CHU de Strasbourg, le 3 mars 2010.

rythme de travail des personnels de nuit pour inciter les personnels à mieux équilibrer leurs repas.

1.6. L'expérimentation du sommeil de courte durée (SCD)

La « sieste nocturne » demeure une pratique officieuse, largement répandue dans de nombreux secteurs. Certaines situations de travail l'interdisent, car elles imposent de rester en permanence sur le poste - sur une chaîne de montage de composants électroniques, par exemple. Mais dès lors que le salarié dispose de marges de manœuvre et peut s'organiser pour trouver un temps calme, ce temps de repos est particulièrement récupérateur.

Parmi les recherches sur ce thème, « beaucoup ont été effectuées au Japon, où la pratique des siestes nocturnes formalisées est très répandue, particulièrement dans l'industrie. Des études attestent les effets bénéfiques de la sieste sur le niveau de vigilance. On observe aussi un effet sur les fonctions cognitives (mémorisation, raisonnement) »⁹⁸. Des tests de raisonnement logique réalisés auprès d'une population d'infirmières ont permis de constater une meilleure performance en cas d'une prise de repos. Enfin, des études ont mis en évidence un effet bénéfique de la sieste nocturne sur le niveau de fatigue des salariés, non seulement à la fin du poste de nuit, mais encore au cours du cycle de rotation.

2. La surveillance médicale des salariés de nuit

La prévention, la sensibilisation et une meilleure information sur les risques professionnels du travail de nuit font partie intégrante de la mission du médecin du travail. Afin de renforcer l'action de prévention dans le cadre de cette surveillance médicale, certaines entreprises mettent en place des actions de formation innovantes.

2.1. Les actions de prévention

Lors du lancement de nouveaux véhicules, une entreprise automobile voit souvent augmenter de façon importante le nombre de ses salariés et des intérimaires. Fonctionnant habituellement en 2x8, c'est-à-dire avec en alternance une équipe du matin et une équipe de l'après-midi, une entreprise automobile peut être amenée à mettre en place une équipe de nuit lors du démarrage d'un nouveau véhicule.

Dans cet exemple⁹⁹, cette équipe de nuit a été composée de plus de 1 300 personnes¹⁰⁰. A cette occasion, l'entreprise a décidé de promouvoir une réelle politique de santé au travail en vue d'améliorer la prévention des risques professionnels grâce à une organisation originale de surveillance médicale des

⁹⁸ Béatrice Barthe, revue Santé et Travail n° 061, janvier 2008.

⁹⁹ Voir *Place des infirmières du travail dans la surveillance des travailleurs de nuit*, Olivier Gorand et B. Soty, Archives des maladies professionnelles et de l'environnement, 2009.

¹⁰⁰ En faisant appel, pour l'essentiel, à des intérimaires.

travailleurs de nuit. En effet, le suivi spécifique des travailleurs de nuit de cette usine et notamment la « seconde visite » a été effectué par les infirmières du service de santé au travail sous la responsabilité du médecin du travail. Cette visite s'est articulée autour du dépistage des troubles du sommeil et sur la recherche d'anomalies cardiovasculaires. La mise en place d'indicateurs de suivi a rencontré une bonne adhésion de l'ensemble des acteurs.

2.2. La sensibilisation du personnel aux risques professionnels

A titre d'exemple¹⁰¹, avec le soutien des ressources humaines et de la direction, le médecin du travail d'une entreprise de fret aérien de plus de 1 500 personnes a travaillé en collaboration avec le centre du sommeil de l'Hôtel-Dieu de Paris afin de mettre en place une formation de quatre heures pour l'ensemble des salariés de nuit.

Chaque session de formation comprenait deux parties: une partie théorique sur le sommeil, l'éveil, la vigilance, la nutrition, la lumière et l'exercice physique avec une séance de relaxation ; et une deuxième partie axée sur l'horloge biologique, les rythmes circadiens et les effets du travail de nuit sur le sommeil et la santé. Au cours de la formation, des questionnaires du sommeil ont été distribués et complétés. En un an, 971 personnes ont participé sur 980 personnes inscrites. Cette démarche innovante consistant à aborder le risque professionnel du travail de nuit par la sensibilisation a permis une implication forte de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, avec une réelle prise de conscience du risque. Elle a conduit à la mise en place de mesures d'amélioration des conditions de travail, de pause et d'organisation.

3. La gestion des parcours professionnels

Si certains salariés, à certains âges, peuvent trouver leur compte dans les horaires de nuit, il n'en va pas forcément de même tout au long de la vie professionnelle. Prévoir le retour à des horaires diurnes se révèle donc indispensable, comme en témoignent deux exemples.

3.1. La construction de parcours professionnels dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale

Dans ce secteur, l'emploi de nuit est un emploi d'ancrage, composé à 90 % de travailleurs ne travaillant que de nuit. Il ne constitue pas un emploi d'accès, mais un emploi auquel on accède après avoir acquis une expérience professionnelle. Enfin, le « choix » de l'emploi de nuit perdure au-delà des raisons qui l'ont motivé.

L'Observatoire et Unifaf (fonds d'assurance formation de la branche) ont décidé de travailler ensemble aux suites à donner à cette étude. Trois pistes ont

¹⁰¹ Voir *Formation-information des travailleurs de nuit. Expérience de formation du personnel de nuit d'une entreprise de fret*, Catherine Didier-Marsac, archives des maladies professionnelles et de l'environnement, 2009.

été retenues : l'élaboration d'un « guide du travail de nuit », à destination des travailleurs de nuit et de leurs encadrants pour sensibiliser aux risques du travail de nuit en matière de santé au travail (sommeil, alimentation, risques psychosociaux...) et de présenter et valoriser les compétences et aptitudes spécifiques à l'exercice de nuit ; le développement d'actions de formation spécifiques aux travailleurs de nuit, transversaux à tous les emplois de nuit ou plus spécifiques à certaines professions ainsi qu'à leur encadrement ; à plus long terme, un accompagnement aux travailleurs de nuit permettant un retour au jour, se traduisant par la construction de parcours individualisés de formation/qualification (sur le modèle de l'expérimentation en cours des « parcours individuels et collectifs de professionnalisation »).

3.2. La gestion des parcours professionnels à la RATP

La RATP¹⁰² a mis en place un observatoire des métiers en concertation avec les partenaires sociaux. Cet observatoire a conduit à dresser un inventaire, métier par métier, des contraintes physiques définies à partir de quatre critères à savoir les rythmes de travail, la charge physique, l'environnement de travail et la charge mentale.

En 2008, un accord a été conclu sur la mobilité et la construction des parcours professionnels pour l'encadrement et les opérateurs. Afin de favoriser les passerelles entre les postes de nuit et les postes de jour, une clause de mobilité est systématiquement insérée dans les contrats de travail des poseurs de voies. De même, pour faciliter le retour sur un poste de jour, un dispositif d'accompagnement a été mis en place. Il prend la forme, d'une part, d'une compensation salariale temporaire sur douze mois limitant ainsi la perte de rémunération et, d'autre part, d'une garantie d'avancement dans les mois qui suivent le reclassement.

4. La conciliation vie professionnelle et vie familiale

Travailler de nuit ou avec des horaires atypiques et faire garder son enfant représente un vrai casse-tête pour de nombreuses familles. Certaines villes, en partenariat avec les Caisses d'allocations familiales (CAF) et le réseau mutualiste notamment, ont pris des initiatives afin de faciliter la garde des enfants dont les parents travaillent la nuit.

Avec une capacité de 30 places la journée et 12 places la nuit, et des horaires d'accueil s'étendant de 5 heures 30 le matin à 22 heures le soir, la crèche Mirabilis est une innovation sur l'agglomération lyonnaise. Répondant à un vrai besoin en garde d'enfants à horaires décalés, elle a été créée en 2005 par la Mutualité française en collaboration étroite avec la ville de Lyon. La liste d'attente étant très importante (notamment sur les horaires atypiques), l'ouverture d'une deuxième crèche est à l'étude.

¹⁰² Déplacement du rapporteur à la RATP le 22 avril 2010.

Encadré 8 : Une crèche pour les salariés de nuit à Lyon

Au total, ce sont 70 enfants âgés de 10 semaines (fin du congé maternité) à 6 ans (pour les horaires atypiques et la nuit) qui bénéficient de cette structure du lundi au vendredi. Les parents, tous des salariés aux horaires atypiques, peuvent laisser leur enfant selon leur besoin, les plannings étant réadaptés tous les jeudis. L'autre avantage de Mirabilis : si le besoin de garde se fait sentir avant 5 heures 30 ou après 22 heures, l'enfant dort sur place !

Dans cette crèche le rapport à l'enfant est donc spécial : « coucher l'enfant pour la nuit, c'est différent de le coucher pour la sieste ». Certains enfants peuvent rester jusqu'à un jour et demi. L'équipe, formée de 16 personnes, fait donc très attention à ne pas déphaser l'enfant : il a toujours le même lit dans la même chambre, l'organisation se fait en petits groupes, ce sont toujours les mêmes personnes qui l'encadrent... De plus, lorsqu'un enfant se désinscrit, il est remplacé par un autre du même âge, afin de préserver l'équilibre de la structure.

Grâce à une convention avec la CAF, les tarifs sont adaptés aux salaires des parents. On retrouve ainsi des enfants de cheminots, de postiers, de pilotes d'avion, de médecins, d'hôtesse de l'air, d'infirmiers... Les conditions d'admission en journée sont les mêmes que dans une crèche habituelle : il faut habiter ou travailler dans le quartier.

Source : Documents fournis lors de l'audition des représentants du Grand Lyon.

III - LA PROTECTION ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE DES SALARIÉS DE NUIT DEVRAIENT CONSTITUER DES OBJECTIFS PRIORITAIRES

Les exigences économiques, sociales et sociétales, tant au niveau national que mondial, impliquent que des activités productives et des services fonctionnent la nuit pour la satisfaction des besoins collectifs (services de sécurité, ordre public, services de santé, poste, communications et transports, sidérurgie, etc.).

Pour autant, il est essentiel de promouvoir des formes d'organisation du travail qui préservent la santé des salariés et l'équilibre de leur vie familiale.

A - UNE MEILLEURE PROTECTION DES SALARIÉS TRAVAILLANT LA NUIT

Malgré la volonté du législateur de réduire le recours au travail de nuit, force est de constater que les évolutions socioéconomiques favorisent l'essor du travail de nuit. Toutefois, l'expansion du travail de nuit ne peut être considérée comme une évolution normale, une retombée inévitable des évolutions techniques ou commerciales et des changements dans les organisations. Une approche différente des enjeux humains et des questions de santé au travail semble s'imposer.

1. L'encadrement juridique du travail de nuit

La meilleure connaissance que nous avons aujourd'hui des effets du travail de nuit, notamment sur la santé des salariés, devrait inciter les pouvoirs publics à mieux encadrer le recours au travail de nuit. Autrement dit, l'Etat doit en effet demeurer le « maître des horloges », s'agissant des dispositions d'ordre public.

1.1. Les conditions de recours au travail de nuit

Le travail de nuit doit rester une exception et sa mise en place devrait mieux prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé au travail¹⁰³. Or, la législation actuelle, qui donne un rôle central à la négociation collective, conduit les entreprises à négocier des contreparties salariales en compensation du travail de nuit plutôt que de les inciter à réduire la pénibilité induite par le travail de nuit.

Selon M. Jack Bernon, responsable du département Santé-Travail à l'ANACT, « *la question de l'utilité sociale du travail de nuit doit être posée, la santé au travail étant une exigence de santé publique, alors que le recours à cette organisation du travail n'est justifiée, en dehors des nécessités d'ordre public (santé, sécurité, transport...), que par des motifs d'utilité économique* »¹⁰⁴.

A cet égard, faut-il réviser notre législation de 2001 à la lumière des nouveaux apports scientifiques mettant en évidence une augmentation du risque de cancer du sein lors du travail de nuit ? Cette question essentielle mérite d'être posée non seulement au plan national mais aussi au niveau européen si l'on veut éviter les risques de dumping social vis-à-vis de pays ayant une législation moins protectrice.

De même, la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique du travail de nuit, condition de sa mise en place, est une notion qui n'est pas clairement définie dans le Code du travail ce qui laisse place à des interprétations très extensives. En particulier, la réglementation actuelle n'établit pas de distinction juridique claire entre les justifications strictement d'ordre technique (impossibilité d'arrêter le cycle de production) et celles plus économiques ou commerciales. Dans ce dernier cas, le recours au travail de nuit ne devrait être autorisé que si des raisons impérieuses le justifient.

Par ailleurs, sans remettre en cause la voie de la négociation collective, il serait aussi souhaitable que les accords, et notamment les accords de branche, soient suffisamment précis et déterminent les motivations du recours au travail de nuit, les types d'emplois susceptibles d'être concernés et les dispositifs préservant la santé des travailleurs. Cela permettrait de prévenir d'éventuelles

¹⁰³ Notons que dans certains pays comme la Belgique, le travail de nuit reste interdit sauf dérogations permanentes dans certains secteurs et pour certains emplois.

¹⁰⁴ Audition devant la section du travail le 17 mars 2010.

dérives, l'employeur ne pouvant recourir au travail de nuit pour l'ensemble des postes de travail.

1.2. Les conditions du transfert sur un poste de jour

Le Code du travail prévoit que le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit à moins qu'il ne justifie par écrit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou du refus du salarié d'accepter un tel poste qui lui a été proposé.

Toutefois, il conviendrait d'assurer une portée réelle à ce dispositif en l'entourant d'un certain nombre de garanties. D'abord, ne pourrait-on pas envisager d'inscrire dans la loi, et préciser par voie conventionnelle au niveau de la branche, le principe d'une alternance avec le travail de jour pour les travailleurs de nuit au-delà d'un certain nombre d'années ? Cette solution aurait le mérite d'organiser le reclassement sur un poste de jour avant que les effets néfastes sur la santé ne se manifestent. Les modalités d'application de ce principe pourraient être renvoyées à la négociation entre les partenaires sociaux.

Ensuite, l'organisation du reclassement sur un poste de jour pourrait être assortie d'un délai de mise en œuvre jusqu'à six mois dans le cas où l'état de santé du travailleur le permet. Si aucun poste diurne n'est disponible avant l'échéance du délai susmentionné, le délai accordé pourrait être prolongé en accord avec le médecin du travail dans le but d'éviter un licenciement.

Enfin, dans le but de faciliter le retour sur un poste de jour, il conviendrait aussi de proposer un accompagnement des travailleurs de nuit, accompagnement qui s'inscrirait dans un parcours de formation et d'évolution professionnelle, « car la baisse de rémunération est souvent un frein au retour à des horaires de jour. »¹⁰⁵ Dans le cas où l'affectation sur un poste ne pourrait se faire à qualification égale, le principe d'une formation adéquate pourrait être prévu par la loi.

1.3. Les compensations obligatoires en repos

Dans certains pays, comme la Suisse, les travailleurs occupés de permanence la nuit ont automatiquement droit à une compensation en repos correspondant à minimum légal fixé à 10 % du temps pendant lequel ils ont

¹⁰⁵ Audition devant la section du travail du CESE de M. Pierre-Éric Fleury, président de la Commission sociale de la fédération des entreprises du commerce et de la distribution, le 10 mars 2010.

travaillé de nuit. Cette règle a pour but de donner aux travailleurs nocturnes un temps de repos supplémentaire. En effet, le supplément de rémunération ne devrait pouvoir se substituer à la nécessité du repos compensateur qui devrait être pris, par ailleurs, le plus près possible de la période travaillée. Ces préoccupations de santé pourraient conduire à prévoir dans la loi un seuil minimal de repos compensateur qui contribuerait d'autant à la réduction du temps de travail de nuit.

2. Une démarche de prévention et de santé publique

Compte tenu de l'importance et de l'augmentation de la population exposée, le travail de nuit ou posté mérite d'être considéré comme une véritable question de santé publique. En outre, le suivi médical par les services de santé au travail pourrait s'inscrire dans un cadre plus large de surveillance épidémiologique afin d'améliorer les connaissances sur les risques engendrés par le travail en horaires décalés ou de nuit.

2.1. Le plan santé au travail

Le Plan santé au travail (PST) 2005-2009 comprend vingt-trois actions - de portée et de nature diverses - organisées autour des quatre objectifs prioritaires suivants : développer les connaissances des dangers, des risques et des expositions en milieu professionnel ; renforcer l'effectivité du contrôle ; réformer les instances de pilotage et décloisonner les approches des administrations ; encourager les entreprises à être acteur de la santé au travail.

Toutefois, les risques liés au travail de nuit ne sont pas identifiés en tant que tels dans le plan de santé au travail 2005-2009, ni dans le plan de santé au travail 2010-2014 en cours d'élaboration.

2.2. La veille sanitaire de l'AFSSET

Le plan santé au travail (2005-2009) a engagé une nouvelle dynamique afin d'améliorer durablement la prévention des risques professionnels. Les activités scientifiques de l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (AFSSET) prennent désormais en compte le domaine de la santé au travail dans l'ensemble de ses travaux d'expertise et d'évaluation des risques en milieu professionnel.

Placée au cœur du dispositif d'information et d'expertise scientifique sur la santé au travail et l'environnement, l'Afsset aurait vocation à conduire une étude sur les risques sanitaires liés au travail de nuit compte tenu de l'évolution récente des données médicales dans ce domaine¹⁰⁶. Cette étude devrait permettre d'améliorer les connaissances scientifiques sur les répercussions du travail de nuit et de définir les bons marqueurs ou paramètres de surveillance médicale.

¹⁰⁶ La Haute autorité de santé et la Société Française de médecine du travail devraient être étroitement associées à cette étude.

2.3. La surveillance épidémiologique

Si le rôle du service de santé au travail dans cette surveillance médicale est essentiel, il ne peut pas toujours dépister à temps cette désadaptation et prévenir l'inaptitude temporaire ou définitive. Cette surveillance individuelle devrait aussi s'inscrire dans un cadre plus large d'une surveillance épidémiologique afin d'améliorer les connaissances sur les risques engendrés par le travail en horaires décalés ou de nuit. Ce réseau de surveillance inclurait les médecins du travail, les centres de pathologie professionnelle, les médecins généralistes, des chronobiologistes et des épidémiologistes. Un précédent rapport du CESE (2008) soulignait déjà que le « *fonctionnement en réseau de services de santé au travail est indispensable pour optimiser les connaissances et le recueil de données sanitaires en liaison avec les risques professionnels.* »¹⁰⁷

Cela permettrait « *de développer un système de recueil d'informations dans le but d'améliorer la connaissance du risque et de favoriser sa reconnaissance comme pathologie professionnelle* »¹⁰⁸. Sur ce point, depuis 2007, l'Etat danois reconnaît le cancer du sein comme éventuelle maladie professionnelle en cas de travail de nuit de longue durée. La plupart des femmes malades, qui ont été à ce titre indemnisées, travaillaient ou avaient travaillé dans le secteur hospitalier et avaient effectué au moins une garde par semaine pendant 20 à 30 ans.

2.4. L'expertise du réseau ANACT-ARACT

En principe, les entreprises peuvent s'appuyer sur l'expertise du réseau ANACT-ARACT qui réalise des diagnostics sur les conditions de travail¹⁰⁹. Les actions locales du réseau de l'ANACT sont utiles dans la mesure où elles visent à répondre à une demande des chefs d'entreprises et qu'elles constituent une réponse en prise directe avec les contraintes et les besoins du terrain. Le rapport du député Poisson proposait en ce sens d'augmenter les moyens opérationnels du réseau ANACT¹¹⁰.

3. Le suivi médical et l'information des salariés de nuit

3.1. Le suivi médical individuel

Dans ce dispositif, le médecin du travail occupe une place prépondérante en évaluant les conséquences éventuelles du travail de nuit pour la santé des travailleurs de nuit du fait des modifications des rythmes chronobiologiques. Par

¹⁰⁷ Avis adopté par le CESE le 8 juillet 2008 sur *L'avenir de la médecine du travail*, rapport présenté par M. Christian Dellacherie au nom de la section du travail.

¹⁰⁸ *Aspects réglementaires du travail posté et du travail de nuit*, E. Prévot, A. Benzekri le Louet, V. Bayon, D. Choudat, D. Leger, archives des maladies professionnelles et de l'environnement (2009).

¹⁰⁹ Le réseau de l'ANACT et des ARACT emploie 270 salariés dont 170 intervenants spécialistes de la conduite du changement concerté. Son budget annuel est d'environ 27 millions d'euros.

¹¹⁰ Le rapport proposait de doubler le budget annuel de l'ANACT en le portant à 50 millions d'euros.

ailleurs, le médecin du travail établit une fiche d'aptitude attestant de la capacité du travailleur à exercer un travail de nuit et prescrit des examens complémentaires s'il le juge nécessaire. Il étudie les postes et les conditions de travail permettant ainsi de conseiller l'employeur sur l'organisation du travail de nuit en fonction des activités.

Au plan juridique, il n'existe pas de surveillance post-professionnelle pour les travailleurs de nuit ou postés, « *ce qui est potentiellement dommageable car notre expérience nous montre que, à la retraite, certains travailleurs de nuit ou postés ont du mal à retrouver un rythme physiologique* »¹¹¹.

3.2. Le droit à l'information du travailleur de nuit

Les travailleurs de nuit ou postés devraient être plus systématiquement informés de la nature des risques inhérents au travail de nuit ou posté ainsi que les risques particuliers à certaines activités et des tensions physiques ou mentales qui en résultent.

De même, ils doivent être informés des mesures de prévention que l'employeur doit prendre, c'est-à-dire le type de surveillance de santé à suivre, l'aménagement du poste de travail prévu et les mesures de prévention prises par l'employeur de façon à réduire les risques. Enfin, la manière dont sont organisés les services de prévention, c'est-à-dire comment et quand le travailleur peut contacter ces services, ou encore comment sont organisés les premiers secours et soins d'urgence en cas de besoin, constituent aussi des informations indispensables.

D'une manière générale, des actions de formation et de sensibilisation aux risques du travail de nuit devraient être dispensées avant la prise de poste mais aussi tout au long du parcours professionnel.

3.3. La traçabilité de l'exposition aux risques

Si l'on souhaite mieux comprendre les risques sanitaires liés au travail de nuit et envisager des moyens de prévention adaptés, la question de la traçabilité de l'exposition aux risques devient alors centrale.

Le rapport sur le bilan de la réforme de la médecine du travail établi par l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et l'Inspection générale de l'administration de l'Education nationale et de la recherche (IGAENR) en octobre 2007 propose, quant à lui, d'améliorer la traçabilité des expositions par la mise en place d'un dossier médical personnalisé du travail.

Les recommandations sur le Dossier médical en santé au travail (DMST)¹¹² ont été élaborées par la Haute autorité de santé (HAS) à la demande de la Société

¹¹¹ *Aspects réglementaires du travail posté et du travail de nuit*, précité.

¹¹² La constitution d'un dossier médical en santé au travail (DMST) pour chaque travailleur est prévue réglementairement (art. D. 4624-46 du Code du travail).

française de médecine du travail (SFMT)¹¹³. Les objectifs de ces recommandations sont, d'une part, de structurer la consultation médicale et l'entretien médico-professionnel dans le cadre de la santé au travail en vue d'améliorer le suivi des travailleurs et la traçabilité des expositions professionnelles, et, d'autre part, de disposer d'un outil d'évaluation des pratiques professionnelles en santé au travail.

A terme, comme le souligne un rapport de l'IGAS (2008) « *ces recommandations sur le DMST devraient participer à améliorer la prévention, le diagnostic et la prise en charge précoce des maladies professionnelles.* »¹¹⁴

4. La prise en compte de la pénibilité du travail de nuit dans les fins de carrière

Outre le sort de salariés aujourd'hui dans des situations personnelles de santé difficiles à cause de l'exercice passé d'un travail de nuit, la nécessité d'envisager des mesures visant à compenser ou à réparer la pénibilité au travail pour les travailleurs plus âgés s'explique notamment par le fait qu'il existe des activités (la santé publique, la sécurité civile, les transports, etc.) où le travail de nuit est incontournable et où la pénibilité est difficilement réductible.

Sous cet angle, le travail de nuit a partie liée avec le dossier de la pénibilité et ne doit pas être examiné uniquement dans le cadre de la réforme des régimes de retraite, au risque d'en avoir une vision restrictive au détriment des démarches de prévention. Il n'appartient toutefois pas au Conseil économique, social et environnemental de prendre ici position sur une question qui relève prioritairement du champ de la négociation sociale en cours. Seuls quelques éléments de ce dossier sont évoqués dans le présent rapport en tant qu'ils permettent d'éclairer la question du travail de nuit.

4.1. Les sorties précoces d'activité pour raisons de santé

Les métiers où les conditions de travail peuvent user prématurément les salariés sont généralement caractérisés par des âges de départ relativement bas. Selon un rapport du Conseil d'analyse stratégique, « *une trentaine de familles professionnelles concentrent l'essentiel des départs pour invalidité ou congés de longue maladie. Il s'agit essentiellement de métiers masculins d'ouvriers, dans le bâtiment, la mécanique, la manutention, ou des métiers peu qualifiés de services, très féminisés, dont l'accès se fait souvent en cours de carrière* »¹¹⁵. La plupart des métiers où les départs pour raisons de santé sont fréquents, sont concernés par au moins un des trois éléments constitutifs des activités considérées comme pénibles, conduisant à une diminution de l'espérance de vie sans incapacité : les efforts physiques répétés (port de charges lourdes, postures

¹¹³ Recommandations de bonnes pratiques, le dossier médical de santé au travail, Haute autorité de santé (HAS), janvier 2009.

¹¹⁴ *La traçabilité des expositions professionnelles*, rapport IGAS, Daniel Lejeune, octobre 2008.

¹¹⁵ *Entre demande de travail et problèmes de santé*, CAS, précité.

pénibles, déplacements importants), l'exposition à un environnement agressif (chaleur, bruit, produits toxiques) ou les contraintes liées aux rythmes du travail (trois huit, travail à la chaîne, travail de nuit, etc.)¹¹⁶.

4.2. L'aménagement des fins de carrière

Un récent rapport parlementaire¹¹⁷ estime que les salariés concernés par la pénibilité irréductible doivent pouvoir bénéficier d'un aménagement spécifique de leur fin de carrière, visant à protéger leur santé. Selon ce rapport, la solution idéale en l'espèce consisterait à faire évoluer vers des missions fonctionnelles les salariés concernés, par exemple vers des métiers de formation ou d'expertise des conditions de travail.

La Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) pourrait tenir compte de l'usure professionnelle des salariés âgés en planifiant leur reclassement et la formation qui l'accompagne. Il conviendrait, selon ce même rapport, d'organiser « *l'accès à des postes de travail moins pénibles, comme la transmission du savoir-faire, le tutorat, le monitorat de machines, la maintenance. Des négociations de branche pourraient définir les modalités de mise en place de ces aménagements de carrière.* » A l'instar de ce que les partenaires sociaux ont convenu dans le secteur du textile, un salarié ayant accompli un certain nombre d'années de travail de nuit pourrait bénéficier d'un traitement prioritaire de sa demande de mutation et d'évolution de carrière.

A la différence de la France, où la gestion de la pénibilité par la sortie d'activité reste ancrée dans les pratiques, certains pays européens ont mené des politiques volontaristes d'amélioration de la qualité de l'emploi par différentes mesures d'accompagnement des fins de carrière. A ce titre, « *la Finlande est exemplaire puisque ce pays a réussi à s'extraire en quelques années d'une culture de sortie précoce et a fortement augmenté son taux d'emploi des seniors* »¹¹⁸.

4.3. La cessation anticipée d'activité de travailleurs salariés (CATS)

Le régime de la Cessation anticipée d'activité de travailleurs salariés (CATS) a été mis en place par le décret n° 2000-105 du 9 février 2000. Il vise à permettre aux salariés ayant exercé des activités particulièrement pénibles de cesser leur activité avant 60 ou 65 ans. L'ouverture du dispositif est soumise à la conclusion préalable d'un accord professionnel national et d'un accord d'entreprise. À cette condition, l'État prend en charge une partie du financement des allocations.

¹¹⁶ Voir aussi *Pénibilité du travail et sortie précoce d'emploi*, Premières synthèses Informations, janvier 2008.

¹¹⁷ *Prévenir et compenser la pénibilité*, rapport d'information n° 910, précité.

¹¹⁸ *Les pays nordiques misent sur la qualité d'emploi des seniors*, Catherine Pollak, Santé et Travail n° 69, janvier 2010.

Mais l'Etat est aujourd'hui dans un processus de désengagement de ce type de dispositif afin de limiter les départs anticipés et d'accroître le taux d'emploi des seniors. D'aucuns considèrent que cette nouvelle orientation risque d'être préjudiciable aux salariés exposés au cours de leur vie professionnelle à des travaux pénibles (dont le travail de nuit) et préconisent par conséquent le maintien de cette possibilité de préretraite.

4.4. Le dossier de la pénibilité en lien avec la retraite

L'article 12 de la loi de 2003 invitait en effet les partenaires sociaux à engager, dans un délai de trois ans, « une négociation interprofessionnelle sur la définition et la prise en compte de la pénibilité » au travail.

Un cycle de discussion a été lancé en février 2005, mais faute d'accord, les négociations ont été interrompues le 30 mars 2006. Pour sortir de cette situation, un groupe de travail - piloté par l'Inspection générale des affaires sociales - a été chargé début 2007 de traiter le sujet de la pénibilité sous divers angles : définition, prévention, compensation et réparation. Ayant repris en avril 2007, les négociations ont progressé sur la définition des critères de la pénibilité (contraintes physiques et psychiques marquées, environnement difficile, rythme de travail intensif), la prévention et l'amélioration des conditions de travail, mais n'ont pas réussi à aboutir sur la question de la réparation.

La perspective d'un allongement éventuel de la durée d'activité suscite des interrogations, voire inquiétudes dans certaines professions. Il en va ainsi de la réforme en cours concernant les retraites des infirmiers et personnels paramédicaux¹¹⁹. Dans le secteur de la santé, « *le travail de nuit notamment des femmes est une réalité. A l'heure où il est prévu de supprimer la possibilité aux infirmières qui passent en catégorie A, de partir à la retraite à 55 ans, la question de la prise en compte de la pénibilité du travail de nuit des soignants se pose* »¹²⁰.

B - L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE DES TRAVAILLEURS DE NUIT

Au nom de la productivité et de l'utilisation optimale des équipements industriels, le travail de nuit ne doit pas être banalisé et considéré comme une modalité d'organisation du travail comme les autres. L'amélioration des conditions de travail et de vie constitue la voie à privilégier pour limiter les conséquences du travail de nuit.

¹¹⁹ Voir le projet de loi relatif à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la Fonction publique.

¹²⁰ Audition devant la section du travail du CESE de Mme Bernadette Appenzeller, cadre supérieur de santé au CHU de Strasbourg, le 3 mars 2010.

1. L'amélioration des conditions de travail

Le Code du travail prévoit que les négociations entre partenaires sociaux sur la mise en place du travail de nuit doivent être assorties de l'obligation de s'interroger sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

1.1. L'aménagement des horaires et des pauses

a) L'aménagement des horaires et des rythmes de travail

Le recours au travail de nuit devrait être systématiquement lié à l'examen préalable des autres possibilités d'aménagement du temps de travail qui, aujourd'hui, sont multiples (annualisation, meilleure répartition sur la semaine).

Par ailleurs, la mise en place du travail de nuit devrait être l'occasion de s'interroger sur la meilleure organisation possible des cycles et des horaires de travail. Il existe généralement plusieurs modes possibles d'organisation des horaires, dont certains sont moins défavorables que d'autres à la santé et à la vie familiale. Ainsi, les rythmes physiologiques ne s'adaptant pas au travail de nuit, les séquences de nuit plus courtes (rotations dites courtes) sont à privilégier.

b) Les pauses et l'expérimentation du sommeil de courte durée

Il semble également indispensable de ménager des temps de pause régulière pendant les horaires de nuit afin de prendre en compte les risques de somnolence et d'endormissement à certaines heures. Ces repos sont d'ailleurs - pour des raisons de productivité et de diminution des risques d'accidents du travail - de l'intérêt de l'entreprise.

S'agissant du sommeil de courte durée ou « sieste nocturne », il serait nécessaire à présent de développer des recherches en situation de travail, afin de montrer l'impact des siestes nocturnes sur la vigilance et sur l'état de fatigue, ainsi que sur l'activité de travail, sur la qualité du travail et sur la performance. Au plan pratique, l'expérimentation de la « sieste nocturne » ne peut se faire qu'après une analyse préalable et approfondie du travail. En effet, elle suppose des conditions relatives aux exigences du travail et à ses rythmes, aux effectifs et à la possibilité d'une prise de relais.

1.2. L'ergonomie des postes de travail

Les postes de travail doivent être aménagés en fonction de critères ergonomiques.

Sur les conseils du médecin du travail, un aménagement des locaux devrait être plus systématiquement réalisé afin de les adapter aux exigences d'un travail de nuit : luminosité, bruit, température, horaires et composition des repas, mobilier adapté et salle de repos. Il peut être nécessaire d'adapter les processus de travail : rotation des tâches, enrichissement des tâches monotones, équilibre de la charge de travail selon les caractéristiques des travailleurs et degré d'autonomie.

Dans l'étude réalisée à la demande de la Commission paritaire de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif¹²¹, plusieurs recommandations ont été formulées concernant l'ergonomie des postes de travail (encadré).

Encadré 9 : Préconisations sur l'ergonomie des postes de travail de nuit

Parmi les suggestions les plus significatives recueillies émises par les établissements et les salariés de nuit au sein de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale, on peut citer le fait de :

- donner aux personnes la possibilité réelle de manger selon des normes diététiques ;
- développer si possible les équipes à deux, plutôt que les postes seuls et consentir, si cela est possible, à une pause/sommeil de 45mn minimum par personne, prise à tour de rôle ;
- veiller à une meilleure répartition des tâches, en fonction des rythmes biologiques au cours de la nuit ;
- apporter aux intéressés des informations et des techniques, adaptées à l'exercice nocturne de leur métier, qui en minimisent les effets négatifs éventuels sur leur horloge biologique.

Source : *Modalités de mise en place du travail de nuit*, document de synthèse générale, 2008.

1.3. La prévention des risques dans l'entreprise

Les mesures de prévention des risques pour la santé et la sécurité relèvent de la responsabilité de l'employeur qui doit respecter les dispositions générales de prévention en intégrant, dans un ensemble cohérent, l'organisation du travail et les conditions de travail. Le médecin du travail joue également un rôle majeur de conseil auprès du chef d'entreprise, notamment pour la rédaction du Document unique d'évaluation des risques (DUER) qui devrait systématiquement comporter une évaluation des risques auxquels sont exposés les travailleurs de nuit.

Tout travail de nuit ou posté, de quelque nature qu'il soit, comporte des risques pour la santé du travailleur, du fait qu'il est exécuté la nuit (risques de somnolence, baisse des capacités cognitives etc.). A ces risques inhérents au travail de nuit, s'ajoutent des risques particuliers, comme la manutention manuelle de charges, un travail qui expose les travailleurs au bruit, ou à certains agents chimiques ou biologiques. De telles activités peuvent provoquer ou accroître des tensions physiques et mentales, du fait qu'elles sont pratiquées la

¹²¹ *Les modalités de mise en place du travail de nuit au sein de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif*, étude réalisée par le cabinet « Des idées plus des hommes » pour l'Observatoire des métiers et des qualifications de la branche, 2008.

nuit. C'est pourquoi le plan de prévention de l'entreprise doit réduire au niveau le plus bas possible l'exposition aux agents chimiques, physiques ou biologiques.

A cet égard, l'INRS recommande de mettre en place un dispositif de prévention avant et après la mise en place des horaires de nuit.

Encadré 10 : Recommandations de prévention de l'INRS (2004)

Lors de la mise en place d'horaires de nuit :

- prendre en compte le contenu des activités de travail (exigences physiques et psychologiques) ;
- prendre connaissance de l'évaluation des risques professionnels réalisée sur les postes concernés et vérifier que les mesures de prévention nécessaires ont été prises et restent adaptées pendant les horaires atypiques ;
- associer les salariés de l'entreprise aux discussions sur les modalités des horaires : notamment les heures de prise de poste, les rythmes et sens de rotation, l'amplitude des journées de travail et le temps de récupération ;
- s'assurer de l'acceptation des horaires par le salarié et avoir le souci de considérer la tolérance de ces rythmes par l'entourage familial.

Après la mise en place des horaires de nuit, le suivi :

- surveiller régulièrement les taux de fréquence, de gravité, y compris ceux des accidents de trajet, le cahier de soins à l'infirmerie, les demandes de reconnaissance de maladies professionnelles, assurer le suivi médical systématique des travailleurs concernés ;
- sensibiliser les salariés par des campagnes d'information à la nécessité de conserver une hygiène de vie tant sur le plan du sommeil, que sur le plan de l'alimentation ;
- renforcer le suivi médical des salariés exposés plus de 8 h de travail, à des nuisances physiques et/ou chimiques ;
- évaluer régulièrement la santé, perçue tant au niveau physique que psychologique. Sur ce point, le taux d'absentéisme est aussi un des indicateurs à consulter ;
- dans les entreprises où coexistent des horaires atypiques et des horaires classiques, faciliter la mobilité d'un type d'horaire à l'autre en prenant en compte l'évolution de l'âge, la situation familiale, les contraintes financières, la santé des salariés.

Source : *Horaires atypiques de travail*, ED5023, INRS, 2004.

1.4. Le rôle prépondérant du CHSCT

Les institutions représentatives du personnel ont également un rôle important à jouer dans l'amélioration des conditions de travail et de façon générale dans l'organisation du travail.

En particulier, le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) occupe une place prépondérante puisqu'aux termes de la loi, il contribue à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des travailleurs de l'entreprise ainsi qu'à l'évaluation des risques professionnels et à l'analyse des conditions de travail. Il doit être associé à la recherche de solutions relatives à l'organisation matérielle du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches...), à l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussières, vibrations), à l'aménagement des lieux de travail, des postes de travail, à la durée et aux horaires de travail (travail de nuit, travail posté). Or, il s'avère que le CHSCT est trop rarement impliqué sur des projets de mise en place du travail de nuit ou sensibilisé aux spécificités des conditions de travail des salariés concernés.

1.5. La gestion des parcours professionnels

Parmi les moyens de prévention de l'usure professionnelle liée au travail de nuit, il conviendrait d'insister sur la nécessité d'une gestion des parcours professionnels. En effet, si l'usure professionnelle dépend des conditions de travail en général, elle est surtout corrélée avec la durée d'exposition aux risques. Sous cet angle, comme le souligne l'ANACT, « *le parcours professionnel est alors à envisager non seulement comme une succession d'emplois ou de postes, mais aussi comme une évolution dans le temps des situations de travail vécues par le salarié* »¹²².

Cette gestion des carrières est largement justifiée dans la mesure où les effets nocifs sur la santé du travail de nuit et du travail en horaires alternants sont indéniablement constatés chez les salariés exposés pendant dix ans ou plus à cette pénibilité¹²³. Il semble indispensable « *d'organiser des passerelles entre les horaires de nuit et de jour selon les périodes de la vie professionnelle* »¹²⁴.

1.6. L'accès aux actions de formation professionnelle

Le plan de formation de l'entreprise doit prendre en compte les besoins spécifiques de formation des salariés de nuit tant dans son contenu que dans les modalités de déroulement de ces formations.

¹²² *Prévention de la pénibilité*, état des lieux, ANACT, mai 2007.

¹²³ Le seuil de dix à quinze ans de travail de nuit, avec 200 nuits de travail par an, ou de travail en horaires alternants ou atypiques serait celui au-delà duquel les dégâts sanitaires de cette exposition seraient irréversibles.

¹²⁴ Auditions de Mme Yaël Ganem, médecin du travail et Mme Claudie Rousseau, psychologue du travail à l'INRS le 24 février 2010.

Sur ce dernier point, les actions de formation devraient être organisées de manière à empiéter le moins possible sur la vie privée afin que la plage diurne consacrée aux activités sociales personnelles ne soit pas réduite. Les responsables des ressources humaines s'accordent à considérer que les formations devraient de préférence être organisées en début de poste de nuit.

Mais les formations « partagées » avec les travailleurs de jour doivent aussi être favorisées car elles peuvent constituer un moyen de développer un esprit d'appartenance et de cohésion entre les équipes de jour et de nuit.

S'agissant du contenu des formations, il importe en outre de veiller au développement de compétences transversales, dans la perspective de favoriser les possibilités futures de retour à un travail de jour.

1.7. Le régime d'indemnisation des heures de nuit dans la Fonction publique

Dans la Fonction publique de l'Etat, le travail de nuit est indemnisé conformément au décret n° 61-467 du 10 mai 1961 qui prévoit le versement d'une indemnité horaire pour travail normal de nuit dont le montant est actuellement fixé à 0,17 euro par l'arrêté du 30 août 2001. Il s'agit de la quatrième revalorisation depuis 1993.

Dans la fonction publique territoriale, le principe de parité prévu à l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et dont les modalités d'application sont fixées par le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, impose au secteur public local de ne pas dépasser en la matière les régimes indemnitaires dont bénéficient, dans les différents services de l'État, les fonctionnaires exerçant des fonctions équivalentes. Il en résulte que le taux de l'indemnité horaire pour travail de nuit versé dans la Fonction publique de l'État constitue un plafond que les collectivités ne peuvent pas dépasser. Répondant à une question écrite d'un parlementaire, le ministre du budget et des comptes publics a indiqué qu'il n'entendait ni remettre en cause le principe de parité ni revenir sur ce qui parfois a été obtenu par les agents et leurs représentants au terme de négociations¹²⁵.

Dans la fonction publique hospitalière, le décret n° 88-1084 du 30 novembre 1988 accorde aux personnels hospitaliers, qui assurent totalement ou partiellement leur service normal entre vingt heures et six heures, une indemnité fixée actuellement à 1,01 euro/heure sur une base de 9 heures. Cette indemnité, appelée aujourd'hui prime pour travail intensif de nuit, n'a jamais été revalorisée. Le régime d'indemnisation des heures de nuit a donné lieu à une question écrite d'un parlementaire demandant au ministre une amélioration

¹²⁵ Question écrite n° 23752 de M. Jacques Lamblin, publiée au JO du 27 mai 2008 ; réponse ministérielle en date du 21 juillet 2009.

significative des indemnités versées à ces personnels pendant toute la durée de leur service, c'est-à-dire 10 heures¹²⁶.

2. La conciliation vie professionnelle et vie familiale

Dans un pays comme la France où les femmes travaillent massivement, la nécessité de mesures permettant une conciliation de la vie professionnelle avec la vie personnelle et familiale s'impose¹²⁷. Cette exigence se pose avec encore plus d'acuité pour les travailleurs de nuit.

Avec le soutien des pouvoirs publics, une Charte de la parentalité a été élaborée en 2008. Les signataires de cette Charte, entreprises et administrations, s'engagent à mettre en œuvre des actions concrètes en faveur de la parentalité.

2.1. La garde d'enfants

La levée de l'interdiction du travail de nuit des femmes, prévue par la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, a elle aussi contribué à modifier les caractéristiques du travail féminin créant des besoins nouveaux en termes de garde et de soins aux enfants.

a) Le développement des modes de garde sur horaires décalés

Afin d'améliorer le problème de garde des enfants pour les parents travaillant en horaires décalés, il serait nécessaire de mettre en œuvre une politique globale visant à améliorer les modes de garde.

Une meilleure solvabilisation des familles ayant recours à des modes de garde à horaires décalés ne peut constituer qu'une réponse partielle. En effet, les familles souffrent aujourd'hui autant d'une pénurie d'offre de garde à horaires atypiques que de difficultés à financer les services existants.

Il existe aujourd'hui de nombreuses expériences de gardes collectives en crèches avec des horaires décalés et financées par les CAF. Plusieurs personnes entendues en audition par le rapporteur, notamment des responsables du Grand Lyon, ont souligné la nécessité de mettre en œuvre des solutions innovantes pour répondre aux besoins des parents travaillant la nuit.

Pendant le jour, les structures traditionnelles devraient davantage offrir de possibilités d'accueil à temps partiel pour les enfants, afin de permettre aux salariés de nuit de se reposer, dans un contexte critique de manque de places dans les crèches et de structures de garde d'enfants.

¹²⁶ Question écrite de M. Pierre Cardo, publiée au JO le 3 juillet 2007, réponse ministérielle publiée au JO du 2 décembre 2008. Voir aussi dans le même sens la question écrite n° 14995, publiée au JO du 22 janvier 2008.

¹²⁷ Pour mémoire, l'article n° 8 de la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme reconnaît le « droit au respect de la vie familiale » ; de même, l'article n° 33 de la Charte des Droits fondamentaux de l'UE pose le principe de la conciliation vie familiale et vie professionnelle.

b) La modulation du complément de libre choix du mode de garde

Le complément de libre choix du mode de garde est une prestation dont l'objet est de prendre en charge partiellement la rémunération et les cotisations sociales de l'assistant maternel ou de la garde d'enfant à domicile¹²⁸.

L'article 107 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 autorise déjà une modulation du montant du complément de libre choix du mode de garde en fonction des « horaires spécifiques de travail » des parents afin de rendre moins onéreux le recours à un assistant maternel ou à une garde d'enfant à domicile pour des plages horaires atypiques¹²⁹.

Le décret n° 2009-908 du 24 juillet 2009 fixe à 10 % la majoration du complément de mode de garde pour les personnes qui font garder leurs enfants entre 22 heures du soir et 6 heures du matin et/ou pendant les dimanches et les jours fériés, en raison de leurs horaires de travail.

2.2. *Les transports*

Les transports affectent aussi d'une manière importante les conditions de vie des salariés de nuit. La question des transports revêt plusieurs aspects.

D'abord, l'adaptation de l'offre de transports publics aux travailleurs de nuit permettrait de faciliter les déplacements. Cela passe par une sensibilisation des collectivités publiques, notamment les collectivités territoriales, à cette problématique.

Ensuite, les transports en commun fonctionnant la nuit posent aussi la question de la sécurité des déplacements, notamment pour les femmes. Le risque d'agression est présent surtout si elles ne disposent pas toujours d'une voiture, plus sécurisante qu'un vélo ou qu'un déplacement à pied. Ce risque serait plus prégnant en milieu industriel (situé dans une zone qui peut être isolée et peu accessible) que dans les milieux hospitalier, de la restauration, du spectacle qui sont plus souvent situés en ville, dans des zones fréquentées.

Enfin, quand les transports en commun fonctionnent à une heure compatible avec les horaires des salariés de nuit, le temps de déplacement est fréquemment supérieur à celui de la journée. Quant aux transports individuels, ils sont en général plus chers et ne sont pas sans risque, un taux maximum d'accidents automobiles étant constaté entre trois et cinq heures du matin, au moment du cycle où l'endormissement est très rapide.

Dans la mesure où les temps et les conditions de transport alourdissent sensiblement la pénibilité du travail de nuit, la prise en compte du temps de trajet

¹²⁸ Son montant varie selon les ressources du ménage employeur, le nombre d'enfants gardés et le type de lien juridique entre la famille bénéficiant du service de garde et le professionnel (recours à une association mandataire agréée qui est l'employeur de l'assistant maternel ou embauche directe du professionnel par la famille).

¹²⁹ Les dispositions de l'article 107 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 ont été codifiées à l'article L. 531-6 du Code de la sécurité sociale.

dans le temps de travail ainsi qu'une compensation de son coût devraient faire l'objet d'une négociation entre partenaires sociaux, en tant que de besoin.

2.3. Le dialogue social sur l'articulation des temps professionnels et familiaux ainsi que sur l'égalité professionnelle

Selon le Code du travail, la mise en place de la convention ou l'accord collectif sur le travail de nuit devait s'accompagner de la mise en œuvre de mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La rémunération constituant un fort élément de motivation pour les salariés travaillant de nuit, les compensations salariales du travail de nuit auraient pu permettre de réduire le différentiel de salaire entre les femmes et les hommes mais c'est loin d'être le cas.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes prévoit une négociation collective annuelle obligatoire des entreprises sur l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales (articles L. 2242-5 à L. 2242-7).

Encadré 11 : La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes

Cette loi impose une vision large des inégalités salariales et introduit une obligation de négocier au niveau de l'entreprise sur des objectifs en matière d'égalité professionnelle ainsi que de mesures permettant de les atteindre. La loi indique notamment que chaque année l'entreprise est tenue de négocier sur :

- les salaires ;
- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi et particulier celles des salariées à temps partiel ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales ;
- les conditions de mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés.

Un travail important d'information et de sensibilisation auprès des entreprises et des partenaires sociaux doit être poursuivi afin de faire coïncider égalité de droits et égalité réelle. En effet, bien que des progrès significatifs soient constatés, il reste encore de nombreux domaines où cette égalité n'est pas concrétisée. Malgré un niveau de formation égal, voire supérieur à celui des

hommes, les femmes restent éloignées des postes de décision et les écarts de salaires persistent¹³⁰.

Selon un rapport de la délégation interministérielle à la famille, il conviendrait d'utiliser « *les nouvelles possibilités, introduites par la loi du 23 mars 2006 d'aide au conseil de la GPEC dans les entreprises et dans les branches s'engageant dans une démarche de progrès en matière d'égalité professionnelle et d'articulation entre la vie familiale et l'activité professionnelle* »¹³¹.

¹³⁰ Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, précité.

¹³¹ *Pour une pérennisation des modes de garde sur horaires décalés*, délégation interministérielle à la famille, septembre 2007.

CONCLUSION

Il ressort des constats et des analyses qui précèdent que le fait de travailler la nuit n'est ni naturel, au regard des rythmes chronobiologiques, ni, sur longue période, sans risques pour la santé des travailleurs ou sans perturbations de leurs conditions de vie.

Certes, certains avantages ou accommodements peuvent être trouvés à travailler la nuit, tels une plus grande autonomie ou une pression hiérarchique moins importante, tels aussi les repos et les majorations de salaires accordés en compensation.

Ces considérations ne doivent cependant pas occulter l'impact négatif du travail de nuit à plus ou moins long terme, souligné par de nombreuses études. Les troubles du sommeil, les troubles digestifs ou encore psychiques, les risques cardiovasculaires mais aussi la probabilité de risques de cancers, notamment chez la femme, sont autant de conséquences qu'on ne peut passer sous silence. De même, les conditions de travail globalement plus difficiles, le sentiment d'isolement et le manque de reconnaissance professionnelle, ou, sur le plan de la vie sociale et familiale, la désynchronisation des temps sociaux, les difficultés de garde d'enfants ou de transports, le cumul de contraintes pour les femmes ne peuvent être négligés.

Ces préoccupations avaient amené le législateur en 2001 à poser le principe d'un recours exceptionnel au travail de nuit et à créer un cadre protecteur du travailleur de nuit.

Or, la tendance observée depuis est celle d'un développement du travail de nuit, principalement dans le secteur des services et pour la population féminine, dans un contexte plus général d'accroissement des rythmes de travail atypiques. Cette situation, et son évolution future, telle qu'elle se dessine à la lumière des mutations sociétales et économiques en cours dans un environnement mondialisé, soulignent ainsi les limites de notre droit actuel sur le caractère exceptionnel du travail de nuit.

Pour notre assemblée, la problématique du travail de nuit doit désormais s'inscrire dans une double approche. Il s'agit d'abord de viser à limiter l'exercice du travail de nuit, en privilégiant d'autres organisations de travail. Il s'agit ensuite, pour les secteurs et les emplois exigeant, par nature, un fonctionnement la nuit, d'améliorer les conditions de travail et la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et de prévenir, sinon réduire par tous moyens les effets néfastes du travail de nuit.

ANNEXES

Annexe 1 : Liste des personnes rencontrées¹³²

Barrata Jean-Pierre,	Sélection et évaluation des compétences opérateurs, RATP
D ^r Dubuisson Philippe,	médecin du travail au Conseil économique, social et environnemental, Diplôme d'études spécialisées de médecine du travail
Lanouzière Hervé,	conseiller, direction générale du travail, sous-direction des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail, ministère du Travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité
P ^r Lasfargues Gérard,	directeur général adjoint scientifique, Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (AFSSET)
Rigg Doriane,	RATP
Rouger Viviane,	direction des ressources humaines, département Équipement et systèmes du transport, RATP
Roumazeille Luc,	responsable de l'unité Prévention et santé au travail, RATP
Velut Philippe,	Cabinet « Des idées plus des hommes », réseau expert du secteur sanitaire et social

¹³² Liste par ordre alphabétique avec l'indication des fonctions exercées au moment du contact ou de l'entretien.

Annexe 2 : Comparaison de la législation du travail de nuit dans trois pays européens

	Droit britannique	Droit allemand	Droit italien
Période nocturne	Période de 23 heures à 6 heures. L'employeur et le salarié peuvent définir cette période différemment dans le contrat de travail les liant à condition que cette période de nuit soit d'au moins 7 heures et comprenne les heures situées entre minuit et 5 heures	Période de 23 heures à 6 heures.	Période de 7 heures consécutives comprenant l'intervalle 24 heures - 5 heures
Définition du travailleur de nuit	Salarié qui travaille régulièrement au moins 3 heures pendant la période nocturne. Régulièrement = la plupart des jours de travail du salarié ou dans une proportion de jours telle que définie par accord collectif entre employeur et syndicat de salariés	<i>Pas d'éléments</i>	<i>Pas d'éléments</i>
Durée maximale quotidienne	8 heures par période de 24 heures calculées sur une période de référence de 17 semaines	<i>Pas d'éléments</i>	8 heures par jour calculées en moyenne sur une période d'une semaine.
Contreparties	<i>Pas d'éléments</i>	Certaines conventions collectives de branche prévoient des compensations salariales pour le travail effectué la nuit	<i>Pas d'éléments</i>

Source : Direction générale du travail, ministère en charge du travail.

LISTE DES RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Anact, *Prévention de la pénibilité*, mai 2007
- Barthe Béatrice, *Revue Santé et Travail*, n° 61, janvier 2008
- Bresse Sophie, Le Bihan Blanche, Martin Claude, *La garde des enfants en dehors des plages horaires standard*, Études et résultats n° 551, janvier 2007
- Bricq Nicole, *Rapport d'information* au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur la proposition de loi n° 2604 relative à *l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, Assemblée nationale, n° 2703 du 20 novembre 2000
- Centre d'analyse stratégique (CAS), *Entre demande de travail et problèmes de santé*, note de veille n° 2, janvier 2007
- Costa Giovanni, *Actualités pathologiques sur le travail posté*, actes du colloque Sommeil et rythme de travail, Tours, janvier 2010
- Dares, *Horaires atypiques et contraintes dans le travail : une typologie en six catégories*, Premières Synthèses n° 22.2, mai 2009 ; *Travail de nuit et du soir depuis dix ans : une progression plus rapide pour les femmes que pour les hommes*, Premières Synthèses n° 40.2, octobre 2005 ; Enquêtes *Conditions de travail 2005*, Insee-Dares
- Delay Béatrice, *Les jeunes : un rapport au travail singulier ? Une tentative pour déconstruire le mythe de l'opposition entre les âges*, document de travail n° 104, septembre 2008
- Délégation interministérielle à la famille, *Pour une pérennisation des modes de garde sur horaires décalés*, septembre 2007
- Dellacherie Christian, *L'avenir de la médecine du travail*, rapport et avis du CESE, 8 juillet 2008
- Didier-Marsac Catherine, *Formation-information des travailleurs de nuit. Expérience de formation du personnel de nuit d'une entreprise de fret*, archives des maladies professionnelles et de l'environnement, 2009
- DRESS, *Enquête sur La garde des enfants en dehors des plages horaires standard*, étude n° 551, janvier 2007.
- Fondation européenne de Dublin, *Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail*, 2007
- Génisson Catherine, députée, *Rapport au Premier ministre sur Davantage de mixité pour plus d'égalité professionnelle entre hommes et femmes*, 1999

Gorand Olivier et Soty B, *Place des infirmières du travail dans la surveillance des travailleurs de nuit*, archives des maladies professionnelles et de l'environnement, Ed. Elsevier Masson SAS, 2009

Grand Lyon, *Le travail de nuit, diagnostic et représentations*, Mission « Temps et services innovants » et agence de l'urbanisme de Lyon, janvier 2010

Gresy Brigitte, rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, IGAS, juillet 2009

Inrs, *Horaires atypiques de travail*, 2004

Insee, *Enquêtes emploi 1991, 2002, 2008*

Lasfargues Gérard, *Départs en retraite et « travaux pénibles » : l'usage des connaissances scientifiques sur le travail et ses risques à long terme pour la santé*, Rapport de recherche n° 19, Centre d'études de l'emploi, avril 2005

Léger D., Bayon V., A. Metlaine, Prevot E., Didier-Marsac Catherine, Choudat D., *Horloge biologique, sommeil et conséquences médicales du travail posté*, archives des maladies professionnelles et de l'environnement, 2009

Lejeune Daniel, *La traçabilité des expositions professionnelles*, rapport IGAS, octobre 2008

Merz Brigitte, *Médecine du travail : le travail de nuit, encore un facteur de risque du cancer du sein*, Forum Med Suisse, 2009.

Micheaux Sandrine et Monso Olivier, *Faire garder ses enfants pendant son temps de travail*, Insee Première, n° 1132, avril 2007

Ministère du Travail, *Bilan de la négociation collective 2006, 2008*, coll. Bilans et rapports,

Observatoire des métiers et des qualifications de la branche, *Les modalités de mise en place du travail de nuit au sein de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif*, étude réalisée par le cabinet Des idées plus des hommes, 2008

Pollak Catherine, *Les pays nordiques misent sur la qualité d'emploi des seniors*, Santé et travail, n° 69, janvier 2010, Santé et travail, n° 69, janvier 2010

Prevot, A ; Benzekri Le Louet A, Bayon V, Choudat D, Leger D, *Aspects réglementaires du travail posté et du travail de nuit*, Archives des maladies professionnelles et de l'environnement, 2009

Poisson Jean-Frédéric, *Prévenir et compenser la pénibilité*, rapport d'information, Assemblée nationale, n° 910, Tome 1, mai 2008

Rousseau Claudie et Dornier Graziella, *Horaires atypiques de travail*, INRS, Ed. 5023, juin 2004.

Rousseau Claudie, *L'organisation temporelle atypique de travail : quelle place pour les ressources humaines de l'entreprise ?* INRS, XVII^e congrès de l'AGRH, novembre 2006

Thébaud-Mony Annie, Jean A., Daubas-Letourneux Véronique, 2008, *Expositions professionnelles aux cancérogènes en Île-de-France et parcours professionnels*, rapport de recherche pour la Dares

Toupin Cathy, *Infirmières de nuit : isolement et rôle de l'expérience*, Centre d'études et de l'emploi, n° 71, novembre 2009

LISTE DES ILLUSTRATIONS

Tableau 1 :	Le travail de nuit habituel progresse plus que l'occasionnel ...	26
Tableau 2 :	Le travail de nuit de plus en plus fréquent pour les ouvrières.....	31
Tableau 3 :	Le travail de nuit se cumule souvent avec d'autres formes d'horaires atypiques.....	33
Tableau 4 :	Des conditions de travail plus dures pour les salariés de nuit	46
Graphique 1 :	Le travail de nuit plus fréquent pour les hommes 40-49 ans et les femmes 20-29 ans (en pourcentage)	28
Graphique 2 :	Sept CSP regroupent les deux tiers des salariés qui travaillent habituellement la nuit.....	30
Graphique 3 :	Le travail de nuit de plus en plus fréquent dans l'industrie	32
Encadré 1 :	Les horaires atypiques en Europe	29
Encadré 2 :	Isolement des infirmières de nuit	47
Encadré 3 :	Travail de nuit et perturbations de la vie familiale.....	49
Encadré 4 :	Enquête mode de garde et accueil des jeunes enfants	50
Encadré 5 :	Alternative à la mise en place d'une équipe permanente de nuit	52
Encadré 6 :	Recommandations en vue d'optimiser le plan de roulement ...	54
Encadré 7 :	Travail de nuit et isolement.....	55
Encadré 8 :	Une crèche pour les salariés de nuit à Lyon.....	59
Encadré 9 :	Préconisations sur l'ergonomie des postes de travail de nuit ..	69
Encadré 10 :	Recommandations de prévention de l'INRS (2004).....	70
Encadré 11 :	La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes	75

TABLE DES SIGLES

AFSSET	: Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail
ANACT	: Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
CAF	: Caisse d'allocations familiales
CATS	: Cessation anticipée d'activité de travailleurs salariés
CHSCT	: Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIRC	: Centre international de recherche sur le cancer
CJCE	: Cour de justice des Communautés européennes
DMST	: Dossier médical en santé au travail
DRESS	: Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
DUER	: Document unique d'évaluation des risques
GPEC	: Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
HAS	: Haute autorité de santé
IGAENR	: Inspection générale de l'administration de l'Education nationale et de la recherche
IGAS	: Inspection générale des affaires sociales
INRS	: Institut national de recherche et de sécurité
OIT	: Organisation internationale du travail
OMS	: Organisation mondiale de la santé
PST	: Plan santé au travail
SENRO	: Syndicat des entrepreneurs de nettoyage de la Région Ouest
SFMT	: Société Française de médecine du travail
THR	: Travail en horaire regroupé