Travail de nuit en postes de 12 heures

Populaire ... et pourtant !

Quels **risques** pour la santé ? • Quelle **prévention ?**

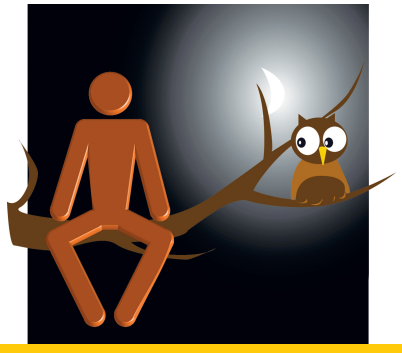
Quelques **points juridiques** • Vos **interlocuteurs**

Dans l'organisation du travail en continu, de plus en plus d'établissements, en milieu de soin surtout mais aussi en milieu industriel, se tournent vers une organisation du travail en postes longs.
Cette organisation peut reposer sur une alternance jour/nuit (2 x 12h) ou sur des équipes de nuit (et de jour) permanentes.

Travailler plus longtemps pour travailler moins souvent, cela peut sembler tentant.

La vie privée (temps libéré, prévisibilité et stabilité) est un des principaux déterminants de l'acceptation ou du refus de cette organisation du travail.
Attention toutefois à ne pas oublier la question de la santé dans les choix de ces rythmes de travail, notamment les questions de sommeil et de récupération.

Quels risques pour la santé / sécurité ?



L'humain n'est pas chouette et le travail de nuit présente des risques avérés pour la santé

Les postes en 12h intègrent le plus souvent du travail de nuit. Leurs risques spécifiques viennent s'ajouter aux risques du travail de nuit en poste de 8h dont les effets sont bien documentés (Anses 2016) :

https://www.anses.fr/
L'ANSES confirme les risques pour la santé du travail de nuit

L'organisation en postes de 12 heures augmente encore ces risques

Dès 2014, l'INRS alerte sur l'augmentation en postes de 12h : des risques d'erreurs, d'accidents du travail, de prise de poids, de l'augmentation des conduites addictives et des pathologies du dos.

www.inrs.fr, référence TP 18

Plus récemment, d'autres effets nouveaux ont été soulignés : *

- augmentation du risque de troubles métaboliques,
- augmentation de la fatigue et de la somnolence diurne,
- plus grande insatisfaction au travail et intention de quitter son travail,
- diminution des performances au travail.

Quelle prévention ?

Pour diminuer les risques, quand le travail de nuit est nécessaire, limiter la durée des postes à 8h.

Si malgré les effets délétères connus et l'augmentation prévisible de la pénibilité du travail, des risques d'accidents et d'erreurs et des risques pour la santé, le choix des postes de 12 heures est fait : **la prévention du travail de nuit s'applique.**

www.inrs.fr, référence ED 6305

Mais en complément, il est préconisé de ...

Prendre en compte les contraintes liées aux postes longs dans l'évaluation des risques professionnels :

➔ Mettre en œuvre, par l'aménagement des postes de travail, les mesures collectives et individuelles de prévention et plus généralement de l'ensemble des facteurs de risques professionnels, en s'appuyant sur les interlocuteurs au sein des services de santé au travail et des services de prévention des Carsat.

➔ Evaluer la fatigue comme un risque professionnel, susceptible à court, moyen et long terme d'avoir des effets négatifs sur la sécurité et la santé.

* Patterson et al. , PREHOSPITAL EMERGENCY CARE 2018;22:28–36 (en anglais)

Mettre un accent particulier sur certaines mesures organisationnelles :

➜ Aménager le contenu et l'environnement de travail afin d'anticiper les périodes de baisses de vigilance ou laisser ces marges de manœuvre aux salariés.

www.inrs.fr, référence ED 6325

➜ Associer les salariés aux choix des horaires et des rythmes de travail afin de permettre une meilleure conciliation vie professionnelle / vie personnelle.

www.inrs.fr, référence ED 6324

➜ Respecter strictement les jours de repos et proscrire une politique de remplacement qui fait appel au personnel en repos, même fondée sur le volontariat, afin de permettre le repos et limiter la dette de sommeil.

➜ Intégrer tous les temps de transmission dans le temps de travail : quitter le travail à l'heure prévue doit être une garantie à 100%, afin de limiter le stress, la fatigue et de garantir des transmissions de qualité.

➜ Instaurer des pauses permettant des micro-siestes afin de limiter les périodes d'hypovigilance au travail.

www.inrs.fr, référence ED 6327

Associer votre médecin du travail et le service de santé pour sensibiliser les salariés :

➜ Sensibiliser les salariés à l'hygiène du sommeil (durée et quantité suffisantes, sommeil principal associé à des siestes ...) et en particulier au risque de dette de sommeil.

www.inrs.fr, référence ED 6326

• Sensibiliser les salariés à la priorité au repos pendant les jours non travaillés : première mesure de prévention à titre individuel, au vu du risque exacerbé de dette de sommeil en postes de 12h.

• Sensibiliser les salariés à une bonne hygiène alimentaire et à la pratique d'une activité physique.

Intégrer la question des postes longs dans toutes les questions RH :

➜ Dans la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, mener des réflexions sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Envisager a priori les mesures de maintien au poste de travail ou de reclassement :

➜ Anticiper les possibilités de reclassement pour les salariés dont l'état de santé n'est pas ou n'est plus compatible avec la tenue de postes longs de nuit.

➜ Prévoir la possibilité pour les salariés qui en font la demande d'obtenir un horaire de travail mieux adapté (par exemple : poste de jour).

➜ Prendre en compte la question des postes longs dans la négociation collective (accords d'entreprises relatifs aux politiques d'intégration des travailleurs handicapés, accords pénibilité, seniors et égalité professionnelle).

Quelques points juridiques ...

Le travail de nuit n'est pas physiologique, il convient d'évaluer les risques associés aux rythmes de travail en place et de les faire évoluer en fonction de l'avancée des connaissances (principes généraux de prévention L.4121-1 code du travail). www.legifrance.fr

La mise en place du travail de nuit : des contreparties obligatoires et utiles

Articles du code du travail : L.3121-1 ; L.3122-11 ; L.3122-15

L'accord collectif doit permettre aux travailleurs de nuit de bénéficier de garanties spécifiques comme par exemple :

• Contrepartie sous forme de repos compensateur.

• Le cas échéant, la compensation salariale rémunérant intégralement le repos.

• Prévoir une meilleure organisation des temps de pause * (exemple : temps de pause supérieur, rémunéré et mieux réparti sur la plage horaire de travail).

• Mise en place d'un suivi individuel régulier de son état de santé.

• Mettre en place des mesures destinées à faciliter la conciliation vie personnelle et vie professionnelle du salarié.

* Références en santé au travail N°164 - décembre 2020; QR 153 (page 103) Temps de pause: quelles sont les modalités applicables?

Les postes de 12 heures = un régime dérogatoire

Articles du code du travail : L.3121-18, L.3122-6, D.3121- 4 et suivants

➔ **Durée journalière :** max. 10 heures, 12 heures possibles par accord de branches ou entreprise.

➔ **Durée hebdomadaire :** max. 48 heures, max. 44 heures sur 12 semaines consécutives.

Comité Social et Economique (CSE) et Commission de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) : un rôle important à jouer

Articles du code du travail :

L.2312-5 ; L.2312-8 ; L.2315-80; L.2315-94 ; L.2315-36 et suivants

➔ **Des institutions représentatives du personnel** (IRP) **concernées sur la mise en place des postes de 12 heures :**

• Dans les entreprises de 11 à 49 salariés
Le CSE contribue à la promotion de la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail.

• Dans les entreprises de plus de 50 salariés
Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

> Consultation du CSE sur la durée du travail et sur tout aménagement important modifiant les conditions de travail.

Dans ce cas, le CSE peut avoir recours à un expert habilité (rémunéré à 80% par l'employeur et 20% sur le budget « fonctionnement » du CSE).

➔ **Des moyens des IRP pour apprécier les répercussions des postes de 12 heures sur la santé des travailleurs :**

• Dans les entreprises de 11 à 49 salariés

Voir document : https://grand-est.dreets.gouv.fr/

CSE santé au travail 2020

• Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE (ou la CSSCT) dispose de différents moyens :

- Proposer des solutions et des actions de prévention afin de lutter contre les risques professionnels.

- Exercer un droit d'alerte en cas d'atteinte à la santé physique ou mentale des salariés.

Vos interlocuteurs

Dans l'entreprise :

• L'employeur ou son représentant, responsable de la préservation de la santé et sécurité de ses salariés.

• Le salarié compétent désigné par l'employeur pour s'occuper de la protection et prévention des risques professionnels.

Hors de l'entreprise :

• Les intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP).

• Les agents de contrôle de l'inspection du travail et les contrôleurs sécurité des services de prévention de la Carsat.

• Les services de santé au travail et tout particulièrement le médecin du travail.

Cette brochure est l'actualisation de la brochure « Postes de 12 heures : quels risques pour la santé, quelle prévention ? » parue en 2014

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION
Liberté Égalité Fraternité

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets Grand Est)

Carsat Retraite & Santé au travail Alsace-Moselle

Ce document s'appuie sur le travail mené en région Alsace par un groupe de réflexion pluridisciplinaire piloté par la Carsat Alsace Moselle et la Dreets Grand Est et réunissant des compétences en médecine du travail, droit du travail et chronobiologie.

DREETS Grand Est Octobre 2021 - Pour les illustrations, remerciements à Frédéric Dollé, CARSAT Alsace Moselle - Ne pas jeter sur la voie publique