

HORAIRES ATYPIQUES, EFFETS SUR LA SANTÉ ET PRÉVENTION

Introduction

Ce texte a pour objectif d'informer le lecteur sur les différents horaires atypiques qui existent sur le marché du travail. Le lecteur apprendra à distinguer les différences et les ressemblances entre ces horaires atypiques qui naissent souvent des besoins en matière de flexibilité du travail. C'est pour cette raison qu'une autre partie du document porte sur les déterminants qui favorisent l'apparition de ce type d'horaire. Naturellement, nous aborderons les risques que posent ces horaires atypiques pour la santé au travail et nous nous attarderons à la prévention des risques.

Plan de formation

Nous adoptons le plan suivant dans le but de faciliter la présentation des principales notions qu'il importe de maîtriser pour toute personne qui s'intéresse aux effets des horaires de travail atypiques sur la santé psychique et physique.

D'abord, nous présentons les différentes définitions des horaires atypiques et ce qui les distingue. Dans un deuxième temps, nous aiderons l'apprenant à comprendre les effets de ces horaires sur la santé physique et psychique des travailleuses et des travailleurs et nous fournirons des recommandations afin d'agir en prévention des risques. Nous discuterons finalement des mesures préventives.

Horaires atypiques de travail

Pour bien comprendre ce que nous entendons par horaires atypiques, nous nous référons au contenu du document de l'INRS (p. 1) :

D'abord, les horaires atypiques correspondent aux aménagements du temps de travail qui ne sont pas « standards ». Ainsi, les horaires atypiques correspondent :

- au travail de nuit (de 21 h à 6 h du matin);
- aux rythmes de travail irréguliers ou cycliques (travail posté en 3 x 8 ou 2 x 12 le plus fréquemment);

- au travail le soir (entre 21 heures et minuit);
- au travail le week-end (samedi, dimanche) et aux jours fériés;
- au travail flexible, selon des amplitudes de journée variables : à temps partiel moins de 6 heures par jour, en horaires longs (plus de 40 heures par semaine);
- aux journées fragmentées par des coupures de plusieurs heures;
- au travail sur appel ou astreint.

Les horaires de travail standards correspondent aux configurations suivantes : cinq jours réguliers par semaine du lundi au vendredi, horaires compris entre 7 et 20 heures, avec deux jours de repos consécutifs hebdomadaires.

Pour bien comprendre ce que nous entendons par horaires atypiques, nous nous référons au contenu de l'[INRS, \(2016\)](#), p. 10 et 11.

Les effets des horaires atypiques

L'INRS (2016) nous apprend que « de façon générale, les travailleurs en horaires atypiques sont davantage soumis à des polyexpositions. Ils ont des comportements et un état de santé plus dégradés et sont plus touchés par l'isolement social et des soucis d'articulation vie professionnelle-vie personnelle. Des effets collatéraux sont également mentionnés sur la vie sociale et familiale » (p. 10).

Les horaires de travail qui prévoient une mise à disposition du salarié depuis son domicile, avec réponse au téléphone ou déplacements lorsque cela s'avère nécessaire, entraînent un maintien élevé de charge mentale en raison de l'imprévisibilité et de l'impossibilité pour le travailleur ou la travailleuse de réellement déconnecter du travail puisque celle-ci ou celui-ci est sur le qui-vive en permanence.

Ce type d'horaire affecte le temps consacré à la vie de famille et à la vie sociale. Cette non-déconnexion agit également sur les niveaux de stress et, en conséquence, affecte la quantité et la qualité du sommeil, soit directement, soit indirectement en raison du stress et de l'appréhension liés à l'éventualité d'être dérangé.

Travailler le dimanche

Nous le savons, travailler le dimanche implique une perte des liens sociaux familiale et amicale « ainsi qu'une diminution du temps de loisir qui vont au-delà de celles qui peuvent être observées un jour de semaine, en raison du caractère synchronisateur de ce jour » (INRS, p. 10).

L'INRS (2016) nous apprend que le dimanche, les travailleurs et travailleuses sont plus susceptibles d'avoir un accident au travail.

Ajoutons que le travail du dimanche constitue souvent un second travail. Ces travailleurs et travailleuses sont plus susceptibles de souffrir davantage de fatigue. Notons également que les jeunes exercent plus souvent un emploi du dimanche.

Le travail du dimanche affecte également le sommeil. Le document de l'INRS nous informe que « la valeur "récupératrice" du dimanche est différente de celle d'un autre jour de repos. La qualité du repos n'est pas la même un jour en semaine : plus de bruit, activités familiales à assurer... » (p. 10).

Le travail en horaires flexibles, variables ou imprévisibles

Selon l'INRS (2016), p. 10 :

Le travail flexible peut avoir des avantages pour les salariés quand celui-ci permet des arrangements entre salariés afin de concilier au mieux la vie au travail et hors travail. En d'autres termes, la flexibilité est positive quand les salariés ont le contrôle sur celle-ci. Ainsi, ce n'est pas la variabilité qui est nocive, mais l'absence de contrôle sur le système horaire. Cependant, « [l]e travail flexible subi est, en outre, associé à une mauvaise santé cardiovasculaire, à de la fatigue et à des effets sur la santé mentale ».

L'imprévisibilité des horaires de travail est moins bien vécue par les femmes, car elles assument encore la majorité des contraintes familiales. En effet, cela leur demande d'anticiper leur organisation, ce qui peut augmenter leur charge mentale. Une grande variabilité des horaires a, par exemple, été associée à l'épuisement émotionnel chez des infirmières.

Le travail en horaires coupés (ou fractionnés) et le travail du soir

Selon l'INRS (2016), p. 10, 11 :

Ce type d'horaires fait référence à un temps de travail fragmenté par des coupures de durée variable entre deux périodes de travail. Cette organisation du travail est rarement choisie et souvent subie.

La dissonance entre horaires de travail fractionnés et vie familiale et sociale est particulièrement péjorative. Les salariés soumis à des horaires fractionnés travaillent aux moments où sont programmées de multiples activités sociales et familiales.

Un des effets sanitaires des horaires fractionnés est la dette de sommeil. La somnolence associée à cette dette de sommeil est également source d'une sinistralité augmentée.

Outre la coupure entre les deux périodes de travail, peu propice au repos et à la déconnexion, des effets spécifiques ont été constatés pour le travail du soir.

Travailler le soir augmente :

- les problèmes de santé, notamment dus au retard de l'heure du dîner. L'intervalle de temps entre le dîner et le coucher semble être une variable particulièrement sensible : un intervalle de temps court semble associé à des risques de cancers du sein et de la prostate;
- les accidents du travail (blessures, chutes, ...).

Effets de la pluriactivité

Selon l'INRS (2016), p. 11 :

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

Le risque premier de ce type de travail, commun à tous les pluriactifs hors temps partiel, est l'exposition à des horaires longs et, par conséquent, à des troubles du sommeil et de la vigilance diurne. Ce déficit de sommeil expose potentiellement plus à des erreurs ou à des accidents hors et au travail. Cette sinistralité plus élevée chez les pluriactifs s'explique aussi par le stress, des comportements précipités liés à la charge de travail et un plus faible investissement du management pour des employés qui n'occupent pas un temps plein.

D'autres effets sur la santé sont également associés à la pluriactivité : mortalité augmentée, diabète, hypertension, pathologies cardiovasculaires et augmentation de l'indice de masse corporelle. Par ailleurs, la non-flexibilité des horaires, pour certains, peut entraîner une moindre satisfaction au travail.

Effets des horaires longs

Selon l'INRS (2016), p. 11 :

Les horaires longs sont des horaires de travail correspondant à une durée hebdomadaire de 40 heures ou plus.

Ces postes en horaires longs peuvent présenter des avantages financiers (paiements des heures supplémentaires) et quand ces horaires sont pratiqués dans le cadre de « débordements » des horaires prévus par choix des salariés, c'est en général pour permettre une meilleure autorégulation de la charge de travail et une certaine flexibilité. Par exemple, c'est ainsi avoir la possibilité de faire une coupure en fin de journée pour s'occuper de ses enfants, et ensuite avoir la possibilité de retravailler quand ils sont couchés.

Les recherches bibliographiques récentes montrent que le travail en horaires longs est à l'origine d'effets sur la santé : troubles psychiques (dépression, anxiété, suicides...), troubles du sommeil, addictions, anomalies lors de la

grossesse et d'autres altérations de l'état de santé général. Les horaires longs sont aussi suspectés d'être à l'origine de la mort par surmenage ou Karoshi, de maladies coronariennes ou incidents coronariens et d'accidents vasculaires cérébraux.

Les horaires longs peuvent être également incriminés dans la survenue d'accidents, et en particulier d'accidents de travail et de trajet, du fait de la fatigue et des troubles cognitifs qu'ils semblent pouvoir engendrer.

Le travail de nuit

D'abord, les horaires atypiques de travail engendrent des risques et des effets spécifiques sur la santé. Par exemple, le travail de nuit comporte des effets sur l'organisme. Celui-ci est « soumis à un rythme dit circadien, programmé par des horloges internes, et qui agissent sur de nombreuses activités physiologiques, dont la prise alimentaire, les sécrétions hormonales et l'alternance de la veille et du sommeil.

L'existence de ces rythmes biologiques traduit la nécessité pour certaines activités physiologiques de se produire à un moment précis de la journée et pas à d'autres. L'horloge biologique est influencée par des facteurs extérieurs comme la lumière, l'exercice, les prises alimentaires qui, sous influences contradictoires, peuvent provoquer des états de désynchronisation. Cette perturbation des rythmes biologiques peut engendrer des effets sur la santé » (p. 9).

Comme l'indiquent les écrits de l'INRS : « Le travail posté et/ou de nuit est souvent associé à une diminution de la durée du sommeil ce qui aboutit à un déficit chronique de sommeil (réduction de 1 à 2 heures de sommeil par jour). Le sommeil en journée est de moins bonne qualité (plus court, morcelé, perturbé par des éléments extérieurs comme le bruit par exemple) et donc moins réparateur. Les troubles du sommeil se traduisent par une somnolence, et une diminution de la vigilance pouvant être à l'origine d'accidents survenant la nuit. Ces derniers sont plus importants lors du trajet "aller" avant le poste du matin, et lors du trajet "retour" après le poste de nuit » (INRS, p. 9).

Ajoutons que plus l'horaire de travail est long, plus les risques d'accident sont accrus. En comparaison avec les postes de 8 heures, des effets spécifiques sur la santé ont été mis en évidence chez les salariés, notamment du secteur de la santé, soumis à ces postes longs. Ces personnes sont plus à risque de développer les problèmes de santé répertoriés dans la littérature sur le travail de nuit. On observe donc une augmentation telle le risque d'endormissement au travail et de la fatigue, de la somnolence diurne, de troubles métaboliques, d'insatisfaction au travail et de l'intention de quitter son travail, de prise de poids, de pratiques addictives, de pathologies lombaires, d'erreurs, d'accidents de travail et de trajet et une diminution des performances au travail, dont la qualité des soins.

Les personnes qui travaillent de nuit ont plus de risques de faire de l'embonpoint, de développer des troubles digestifs et d'avoir une pression artérielle élevée ou d'obtenir un taux de cholestérol ou de glycémie élevé.

Ainsi, l'altération du système circadien, le manque de sommeil et aussi les facteurs de risques psychosociaux liés à cette organisation du travail font en sorte que ces personnes ont un risque probable de développer des problèmes de santé tels l'obésité, le diabète ou des maladies coronariennes. Ces personnes sont également plus à risque de développer des problèmes de santé psychique affectant ainsi les performances cognitives. Ainsi, ces personnes peuvent plus facilement développer des troubles de l'humeur, de dépression, de l'anxiété, ou de l'irritabilité en raison du travail de nuit.

Il ne faut pas non plus oublier les autres effets qu'entraîne le travail de nuit sur la vie sociale et familiale. Ainsi, le travail de nuit limite la vie sociale, le temps passé en couple tout en entraînant des déséquilibres dans le fonctionnement familial, réduisant ainsi le temps en famille et conséquemment diminuant ainsi la qualité des relations parents-enfants.

Il est répertorié que le travail de nuit comporte des effets pervers sur la grossesse. Ainsi, le « travail posté et/ou de nuit augmenterait le risque d'avortement spontané, d'accouchement prématuré et de retard de croissance intra-utérin » (INRS. p. 9).

La prévention des risques

L'employeur doit privilégier la mise en place de mesures de prévention en amont, à la source, afin d'anticiper et de minimiser les impacts des horaires atypiques sur la santé des salariés qui y sont soumis.

La mise en place d'organisations du travail qui visent à réduire la désynchronisation et la dette de sommeil est à privilégier et les modalités de l'organisation du travail en horaires atypiques doivent être discutées de façon collective avant d'être mises en place.

Mesures de prévention organisationnelles

Selon l'INRS (2016), p. 13 :

À la page suivante : <https://www.inrs.fr/risques/travail-horaires-atypiques/demarche-de-prevention.html>

Évaluer les risques

La prévention permet de réduire les risques liés aux horaires atypiques. L'INRS recommande l'évaluation des risques liés aux postes concernés. Ainsi, l'employeur doit mener des actions sur le contenu et l'environnement du travail, mais surtout sur l'organisation du travail (rythmes et horaires de travail). Ainsi, « lors de la mise en place d'horaires atypiques, l'employeur doit procéder à une évaluation des risques liés aux postes concernés et s'assurer que les mesures de prévention déjà en place restent adaptées malgré ces nouveaux horaires. Un suivi des indicateurs concernant la santé des travailleurs, l'ambiance de travail et l'absentéisme doit être fait. Des outils pour l'analyse de ces facteurs et la tolérance des plannings horaires commencent à se développer et permettent une approche pragmatique et concertée en termes de prévention ».

Finalement, l'employeur doit assurer une formation, sur les risques et leur prévention, aux salariés qui pratiquent ces horaires.

« En particulier, il est important de vérifier :

- le contenu des activités de travail : exigences physiques et psychologiques, niveau de vigilance requis;
- l'exposition à d'autres risques professionnels sur les postes concernés : bruit, produits chimiques dangereux, port de charges;
- les conditions de réalisation du travail : travail isolé, utilisation de véhicule;
- les conditions de travail : travail au froid, à la chaleur, existence d'une salle de pause, qualité de l'éclairage;
- l'adéquation entre les horaires et les mesures de prévention mises en place. »

D'autres mesures pour limiter les effets négatifs sur la santé des horaires atypiques :

- « Privilégier les salariés volontaires.
- Faciliter l'articulation des temps de travail avec l'exercice des responsabilités familiales et sociales.
- S'assurer que les horaires de poste (début et fin) sont compatibles avec les horaires de transport en commun.
- Favoriser la dimension collective du travail.

- Être attentif à rompre l'isolement des salariés concernés et la monotonie des tâches qui leur sont confiées.
- En cas de rotation des postes, prévoir du temps pour les transmissions d'une équipe à l'autre.
- Aménager des systèmes de rotation réguliers et flexibles : permettre aux salariés d'anticiper leur planning, prévoir des marges de manœuvre pour les échanges d'horaires entre salariés.
- Favoriser le maximum de week-end de repos.
- Préférer les rotations rapides qui minimisent le nombre de nuits (2-3 nuits consécutives maximum).
- En cas d'activité non continue le week-end, proposer une équipe de nuit permanente associée à un 2 x 8 plutôt qu'un 3 x 8.
- Raccourcir la durée des postes de nuit.
- Repousser le plus possible l'heure de prise de poste du matin (après 6 heures).
- Prévoir un minimum de 11 heures de repos entre deux postes. Privilégier les jours de repos après les postes de nuit de préférence.
- Insérer les pauses appropriées pour les repas, pour le repos et la sieste. Cette dernière doit être courte (moins de 20 minutes).
- Adapter l'environnement lumineux : prévoir une exposition à une lumière d'intensité assez importante avant et/ou en début de poste puis la limiter en fin de poste.
- Rendre possible le retour en horaires classiques. »

L'acceptation des horaires atypiques par le salarié : un facteur clé

Dans tous les cas, il est primordial que les salariés soient impliqués à l'organisation de leurs plannings, et que les mesures de prévention soient discutées de façon collective. En effet, l'adhésion des salariés est un facteur important de l'acceptation de ces horaires.

« Il est recommandé que les salariés concernés soient volontaires à ces postes et il est utile de les associer aux discussions concernant les modalités pratiques des horaires (heure de prise de poste, rythme de rotation, temps de pause...). C'est un facteur clé pour leur acceptation de ces horaires qui dépend de leur stabilité et de leur prévisibilité, de la possibilité de maintenir une vie sociale et familiale, de la nature des activités extraprofessionnelles, des ressources matérielles et des aides disponibles dans la vie privée (possibilité de garde des enfants...). »

Recommandations complémentaires de prévention

« Les services de santé au travail ont un rôle important à jouer dans la mise en place des horaires atypiques et dans la prévention de leurs impacts sur la santé. Ils conseillent l'employeur, les salariés et leurs représentants sur les mesures organisationnelles à mettre en place. De plus, ils délivrent de l'information et des formations spécifiques sur les risques encourus, l'hygiène de vie et de sommeil et les modalités d'exposition à la lumière[, etc.] »

Bibliographie¹

Cette liste bibliographique regroupe au même endroit toutes les références aux documents originaux ou aux sites consultés par la professeure afin de respecter le droit d'auteur. Ce n'est pas une liste de lecture, mais bien la bibliographie des ouvrages consultés et nommés.

INRS (2021). *Travail en horaires atypiques*. Institut national de la recherche scientifique, 30 p. <https://www.inrs.fr/risques/travail-horaires-atypiques/effets-sur-la-sante-et-accidents.html>

Autres ressources de l'INRS à consulter :

INRS (2022). *Le travail de nuit et le travail posté. Quels effets? Quelle prévention?* Institut national de la recherche scientifique, ED 6305. <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206305>

Résumé : Ce dépliant explique les risques du travail de nuit et du travail posté pour la santé et la sécurité des travailleurs, et les conséquences sur leur qualité de vie. Il propose des mesures de prévention qui visent à limiter les effets négatifs de ces types de travail à horaires atypiques.

Et la vidéo :

Cazin, Bernadette (2021). *Horaires atypiques et risques professionnels*. Institut national de la recherche scientifique [Anim-300, 4 min 23 s]. <https://www.youtube.com/embed/N2Jp6Dumfkl?rel=%270%27frameborder=%270%27allowfullscreen&autoplay=1>

Résumé : La D^r Marie-Anne Gautier, médecin du travail et Laurence Weibel, chronobiologiste, toutes les deux expertes de l'assistance médicale à l'INRS, présentent dans leur interview les liens entre les horaires atypiques et les effets sur la santé des salariés. Un horaire atypique est un aménagement du temps de travail non standard. Elles exposent aussi les solutions de prévention à mettre en place dans les entreprises afin de mieux organiser le temps de travail et de limiter les effets sur la santé.

¹ Les hyperliens ont été validés en octobre 2022.

Autres ressources du CCHST à consulter :

CCHST (2017). *Horaire de journées prolongées : questions de santé et de sécurité*. Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. <https://www.cchst.ca/oshanswers/ergonomics/workday.html>

Résumé : Définition de l'horaire de journées prolongées et de ces effets sur la santé. On y discute de la prévention des risques pour les travailleurs et les travailleuses qui sont sous ce type d'horaire.

CCHST (2017). *Travail en rotation*. Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. <https://www.cchst.ca/oshanswers/ergonomics/shiftwrk.html>

Résumé : Définition du travail en rotation et de ces effets sur la santé. On y discute de la prévention des risques pour les travailleurs et les travailleuses qui sont sous ce type d'horaire.