

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

PROJET D'AVIS

présenté au nom

de la section du travail

par

M. François Edouard, rapporteur

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	1
I - L'IMPACT DU TRAVAIL DE NUIT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE DES SALARIÉS.....	3
A - EN PRINCIPE EXCEPTIONNEL, LE RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT TEND CEPENDANT À SE DÉVELOPPER EN FRANCE	3
1. Un recours encadré juridiquement	3
2. Un développement tendanciel	3
B - LES EFFETS DU TRAVAIL DE NUIT	5
1. Les effets sur la santé	5
2. Des effets contrastés sur les conditions de travail	6
3. Les perturbations de la vie sociale et familiale.....	7
II - PROTÉGER LA SANTÉ DES SALARIÉS DE NUIT ET AMÉLIORER LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE	9
A - ENCADRER PLUS STRICTEMENT LE RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT	9
1. Clarifier et limiter les cas de recours au travail de nuit	9
2. Restreindre le travail permanent de nuit.....	10
3. Créer un repos compensateur minimal légal	10
4. Inscrire dans la loi le principe du retour sur un poste de jour	11
5. Mieux prendre en compte le travail de nuit occasionnel	11
B - RENFORCER LA SURVEILLANCE MÉDICALE	12
1. Informer et sensibiliser les salariés sur les risques encourus.....	12
2. Améliorer le suivi médical individuel	12
3. Assurer une traçabilité de l'exposition aux risques	13
4. Confier à l'ANSES une étude sur les risques inhérents au travail de nuit	13
5. Développer la surveillance épidémiologique	13
C - AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS DE NUIT	14
1. Optimiser l'organisation des cycles de travail.....	14
2. Ménager des temps de pause et, le cas échéant, de sommeil de courte durée	15
3. Aménager les postes de travail en fonction de critères ergonomiques.....	15

4. Associer le CHSCT à l'évaluation des risques liés au travail de nuit.....	15
5. Faciliter l'accès aux actions de formation professionnelle.....	16
6. Gérer les parcours professionnels notamment en fin de carrière....	16
7. Prendre en compte la pénibilité du travail de nuit dans le cadre de la réforme des régimes de retraite	17
D - MIEUX CONCILIER VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE	17
1. Développer les modes de garde sur horaires décalés	18
2. Tenir compte des conditions et des coûts des transports la nuit.....	19
3. Relancer la négociation sociale sur l'articulation des temps professionnels et familiaux ainsi que sur l'égalité professionnelle.....	19
CONCLUSION.....	22

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.

*
* *

INTRODUCTION

Le fait de travailler la nuit n'est ni naturel, au regard des rythmes chronobiologiques, ni sans risques, sur longue période, pour la santé des travailleurs ou la qualité de leurs conditions de vie.

Il est vrai que certains avantages ou accommodements peuvent être trouvés à travailler la nuit, comme des repos et des majorations de salaires accordés en compensation. Ces éléments ne doivent cependant pas occulter l'impact négatif du travail de nuit à plus ou moins long terme, souligné par de nombreuses études, en particulier pour la santé, avec des troubles du sommeil, des risques cardiovasculaires, voire un accroissement des risques de cancers, mais aussi au regard des conditions de travail ou de la vie sociale et familiale.

Ces préoccupations avaient amené le législateur en 2001, à l'occasion de la levée de l'interdiction du travail de nuit pour les femmes, à poser le principe d'un recours exceptionnel au travail de nuit, justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale, 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. C'est aujourd'hui près d'un salarié sur cinq qui travaille habituellement la nuit.

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 affirmant le caractère exceptionnel du travail de nuit. Elles doivent être mises au regard de la véritable question de santé publique posée, pour un nombre croissant de salariés, par l'exposition prolongée au travail de nuit.

Dans ce cadre, notre assemblée considère que la problématique du travail de nuit doit désormais faire l'objet d'une double approche.

Dans un souci de protection des salariés, il s'agit avant tout 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.

C'est en ce sens que sont formulées un ensemble de propositions, guidées par la volonté de promouvoir des formes d'organisation du travail qui préservent la santé des salariés et l'équilibre de leur vie familiale.

I - L'IMPACT DU TRAVAIL DE NUIT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE DES SALARIÉS

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

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

La loi du 9 mai 2001 a instauré 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. Un recours encadré juridiquement

Elle consacre tout d'abord 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 loi pose également un certain nombre de principes, d'ordre public, notamment en matière de définition du travail de nuit (tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures, sauf dispositions particulières dans certaines branches professionnelles ou pour certains métiers), de limitation de sa durée, de surveillance médicale renforcée ou encore de protection de la femme enceinte.

Elle donne, par ailleurs, un rôle central à la négociation collective en subordonnant la mise en place du travail de nuit, à la conclusion préalable d'un accord collectif qui doit préciser un certain nombre de contreparties : repos compensateur, assorti éventuellement d'une majoration de la rémunération, organisation des temps de pause, conditions de retour sur un poste de jour, amélioration des conditions de travail, articulation du travail de nuit avec les contraintes familiales et sociales, égalité entre les hommes et les femmes notamment par l'accès à la formation... A défaut d'accord collectif, le recours au travail de nuit est soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Le nouveau cadre juridique introduit par la loi du 9 mai 2001 a également entraîné des évolutions juridiques de même nature dans la Fonction publique, en particulier dans la fonction publique hospitalière.

2. Un développement tendanciel

Malgré la consécration par la loi du caractère dérogatoire de cette organisation de travail qui doit rester exceptionnelle, le recours au travail de nuit tend à progresser, comme en témoigne en particulier l'analyse des données de la Dares (provisaires pour la période 2003-2008).

Même si la définition du travail de nuit retenue par la Dares à des fins statistiques (minuit-5 heures) est plus restrictive que celle de la loi, la tendance observée entre 1991 et 2008 est celle d'une augmentation du nombre de salariés travaillant la nuit de façon occasionnelle ou habituelle, qui passe de 2,5 millions à 3,6 millions sur la période considérée.

C'est surtout pour les femmes que la progression est la plus marquée pendant cette même période, leur nombre ayant plus que doublé, passant de 495 000 à 994 000. Les travailleurs non salariés sont également concernés puisqu'ils sont 570 000 à travailler la nuit, en 2008. Globalement, le travail de nuit habituel progresse plus que le travail de nuit occasionnel. Il se cumule assez souvent avec d'autres formes d'horaires atypiques, principalement pour les femmes.

La progression du travail de nuit au cours des dernières décennies, et plus particulièrement depuis 2001, s'observe qu'il s'agisse ou non de secteurs ayant traditionnellement recours au travail de nuit du fait de la nature de leur activité (gardiennage et surveillance, secteur sanitaire, social et médicosocial, activités de transport, entretien et maintenance, police, hôtels-cafés-restaurants...). Si la hausse est forte dans l'industrie, le travail de nuit reste très majoritairement concentré 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.

Le développement du travail de nuit peut s'expliquer, pour partie, par la levée de l'interdiction du travail de nuit des femmes, comme en témoigne l'essor de la négociation collective sur ce sujet, mais aussi par les limites de la loi qui ne fixe que des principes et peu de normes précises, et surtout ne donne pas de définition légale de la justification économique.

De même, les évolutions socioéconomiques constituent également un cadre favorisant son expansion avec la multiplication des échanges internationaux, les évolutions technologiques en matière de communication et les stratégies commerciales. Elles entraînent un accroissement des rythmes de travail atypiques dans un fonctionnement tendant à être mobilisable à tout moment de la journée (et/ou de la nuit) et une transformation des modes de vie et de consommation. Les nouvelles générations n'ont, à cet égard, pas le même rapport au travail et semblent moins attachées à une organisation classique du travail. Le travail de nuit leur offre l'opportunité d'une plus grande disponibilité le jour, au profit de leur vie personnelle, familiale et sociale.

Enfin, l'extension du travail de nuit se trouve pour partie liée à l'externalisation croissante de certaines fonctions (des activités périphériques telles que le nettoyage ou la restauration, à d'autres plus centrales comme les services achat ou clientèle) et la recherche d'une utilisation rationnelle des équipements.

B - LES EFFETS 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. 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 santé.

À court terme, les principaux effets sur la santé du travail de nuit ou en horaires alternants sont les troubles du sommeil liés à des facteurs chronobiologiques, et une dette chronique de sommeil. Le sommeil diurne est moins réparateur car plus court, perturbé par les éléments extérieurs, morcelé et caractérisé par l'absence de sommeil paradoxal. La consommation de médicaments pour aider au sommeil ou rester éveillé est plus élevée chez les salariés de nuit, variant en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans l'entreprise.

Le travail de nuit entraîne également un déséquilibre nutritionnel des salariés de nuit et des troubles digestifs, résultant non seulement d'un facteur comportemental alimentaire (alimentation pauvre en fibres, plats industriels, consommation excessive de thé et de café notamment), mais aussi de facteurs chronobiologiques. Le travail de nuit posté est par ailleurs communément admis comme pourvoyeur de stress, de fatigue chronique et serait aussi responsable d'un risque accru de pathologie dépressive.

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 ». Outre le volontariat, l'auto-sélection par la santé est en effet importante pour l'accès à un poste de nuit, puis pour le maintien sur ce poste. À 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, de nombreux paramètres (conditions de travail, tâche effectuée, mode de vie, âge, ancienneté) venant aggraver ou atténuer les conséquences de l'exposition aux horaires de nuit.

Les risques cardiovasculaires sont accrus, le travail de nuit favorisant certains facteurs néfastes, directement (stress secondaire à la dette de sommeil ou au sentiment d'isolement par exemple) ou indirectement (hypertension artérielle, troubles du rythme cardiaque, surpoids, tabagisme).

Enfin, diverses études, dont celle du CIRC dépendant de l'OMS, font un lien entre le travail de nuit posté et la probabilité de cancers (notamment cancer du sein et cancer colorectal), en raison de la perturbation des rythmes circadiens

et de l'affaiblissement des défenses immunitaires résultant d'une insuffisance de la mélatonine, du fait de l'exposition nocturne à la lumière. Les femmes se trouvent exposées à des risques spécifiques liés à la grossesse, un lien étant établi avec retard de croissance intra-utérin, prématurité et risque de fausses couches.

Plus globalement, le travail de nuit est à l'origine d'une sur-fatigue, provoquant à long terme une usure prématurée de l'organisme et une dégradation accusée de l'état de santé. Les effets irréversibles et incapacitants du travail de nuit peuvent se faire sentir au-delà de la vie professionnelle.

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, mais aussi selon qu'il résulte d'un choix individuel ou d'une contrainte économique.

En général, le travail de nuit permet de disposer de plus de temps libre en journée. Surtout, l'horaire atypique s'accompagne habituellement 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, une meilleure ambiance de travail et une plus grande solidarité dans les équipes sont aussi mis en avant, de même qu'une présence hiérarchique plus réduite et une plus grande autonomie.

Mais globalement, le travail de nuit se cumule souvent avec de nombreuses autres contraintes horaires (travail très fréquent le dimanche, durées de travail quotidienne et hebdomadaire souvent plus longues) auxquelles s'ajoutent des contraintes organisationnelles, les salariés de nuit étant davantage exposés à des pénibilités physiques ou soumis à des contraintes de vigilance. En outre, l'accès à certains services (DRH, médecin du travail, activités sociales, représentation du personnel...) s'avère matériellement plus compliqué.

Les horaires de nuit peuvent par ailleurs entraîner un sentiment d'isolement par un manque de communication et d'information entre les équipes de jour et celles de nuit. 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 spécifiques.

Enfin, l'évolution professionnelle des salariés de nuit peut se trouver freinée, du fait en particulier d'un accès moins aisé aux actions de formation professionnelle, préjudiciable à l'actualisation de leurs compétences initiales et au développement de nouvelles aptitudes.

3. Les perturbations de la vie sociale et familiale

Les salariés travaillant la nuit rencontrent également des difficultés à gérer les décalages entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

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. Le déphasage est en effet important par rapport aux rythmes généraux de la vie sociale, et particulièrement aux rythmes scolaires. À la longue, les discordances des emplois du temps tendent à s'accompagner d'une altération de la qualité des relations familiales et sociales.

Le développement des horaires de travail atypiques en général, et du travail de nuit en particulier, accroît les difficultés d'une vie de famille équilibrée. Peu de structures collectives d'accueil de jeunes enfants ont une amplitude d'ouverture suffisante pour répondre aux attentes de ces familles et les modes de garde individuels sont bien plus onéreux.

Par ailleurs, le problème se pose de la récupération physique dans une journée marquée par l'attention portée aux enfants, et les horaires scolaires le cas échéant, et par les charges domestiques, principalement dans le cas de familles monoparentales, les femmes étant plus particulièrement confrontées à un cumul de contraintes.

La question des transports représente également une difficulté encore plus prégnante pour les travailleurs de nuit souvent contraints à utiliser leur véhicule personnel, avec un risque accru d'accidents, du fait du manque de vigilance induit par la fatigue à la sortie de leur poste de travail.

*
* *

Face à ces conséquences néfastes du travail de nuit, des entreprises, des branches professionnelles, des collectivités territoriales ont cherché à mettre en place des dispositifs d'aménagements des conditions de travail en prévoyant des alternatives au travail permanent de nuit ou l'optimisation du roulement et des cycles de travail, en portant les efforts sur l'ergonomie du poste de travail de nuit ou en expérimentant le sommeil de courte durée durant les pauses nocturnes.

Les dispositifs mis en place portent également sur la prévention et une meilleure information sur les risques professionnels du travail de nuit, ainsi que sur une gestion des parcours professionnels adaptée en termes de formation professionnelle, déroulement de carrière, modalités de retour sur un poste de jour, voire sur des solutions particulières de garde d'enfants ou de transports.

Malgré les efforts entrepris, ces aménagements restent limités et ne concernent que peu de salariés de nuit. C'est pourquoi il paraît essentiel de repenser les modalités de recours au travail de nuit et de promouvoir des

organisations du travail soucieuses de la santé des salariés et de l'équilibre de leur vie familiale.

II - PROTÉGER LA SANTÉ DES SALARIÉS DE NUIT ET AMÉLIORER LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE

Certaines exigences économiques, sociales et sociétales impliquent que des activités productives (sidérurgie, entreprises à feu continu notamment) et des services d'intérêt général (services de sécurité, ordre public, services de santé, poste, communications et transports etc...) fonctionnent la nuit pour la satisfaction des besoins collectifs ou pour répondre aux besoins d'une économie mondialisée.

Toutefois, le travail de nuit ne doit pas être considéré comme une modalité d'organisation du travail ordinaire, justifiable par la seule recherche de productivité et l'utilisation optimale des équipements industriels.

En effet, 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 afin de réduire l'exposition des salariés aux risques que comporte cette forme de pénibilité du travail. C'est pourquoi, il est essentiel de promouvoir des formes d'organisation du travail et d'amélioration des conditions de travail qui préservent à la fois la santé des salariés et l'équilibre de leur vie familiale, tout en contribuant à satisfaire les besoins des entreprises.

Mais ce nécessaire renforcement de notre réglementation sociale (lois, décrets, conventions et accords collectifs) relative au travail de nuit serait insuffisant s'il ne s'accompagnait pas, par ailleurs, d'un effort d'harmonisation sociale au niveau européen afin d'éviter les risques de dumping social vis-à-vis de pays ayant une législation moins protectrice. Pour notre assemblée, la révision en cours de la directive de 2003 sur le temps de travail devrait être l'occasion d'adopter une approche ambitieuse, allant dans le sens du progrès social, et avec le souci de mieux protéger la santé des salariés.

A - ENCADRER PLUS STRICTEMENT LE RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT

Malgré la volonté du législateur de réduire le recours au travail de nuit, force est de constater que celui-ci tend à se banaliser. Or, pour notre assemblée, le travail de nuit doit rester une exception et sa mise en place devrait être plus strictement encadrée afin de mieux prendre en compte la santé des travailleurs et les impératifs de protection de la sécurité au travail.

1. Clarifier et limiter les cas de recours au travail de nuit

Le Code du travail prévoit simplement que le recours au travail doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale sans autre précision.

Faute d'être clairement définie dans la loi, la notion de « continuité de l'activité économique » laisse place à des interprétations très extensives. En

particulier, la réglementation actuelle n'opère pas de distinction juridique entre les justifications d'ordre strictement technique (impossibilité d'arrêter le cycle de production dans certaines industries) 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.

À cet effet, 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 mis en place dans l'entreprise.

2. Restreindre le travail permanent de nuit

Compte tenu de ses répercussions néfastes sur la santé, le recours au travail de nuit permanent (sans alternance avec des horaires de jour) ne devrait être fondé que sur des raisons impératives qui engagent la viabilité économique de l'entreprise.

En application de ce principe général, notre assemblée souhaite que soient inscrits dans la loi, les situations ou les secteurs d'activités concernés par ces raisons impératives, notamment en cas d'absence de postes de jour ou de l'impossibilité de recruter un nombre suffisant de personnes acceptant de travailler en alternance de nuit et de jour.

De plus, le texte de loi devra spécifier que la mise en place du travail permanent de nuit dans une entreprise ne pourra se réaliser que par la signature d'une convention collective de branche étendue ou, à défaut, sur autorisation de l'inspection du travail. Dans ces conventions collectives, des clauses devraient obligatoirement définir les raisons du recours au travail permanent de nuit, ainsi que les postes concernés.

3. Créer un repos compensateur minimal légal

Dans certains pays, les travailleurs occupés de permanence la nuit ont automatiquement droit à une compensation en repos correspondant à un minimum légal fixé en pourcentage du temps pendant lequel ils ont travaillé de nuit.

Les préoccupations de santé devraient conduire à prévoir dans la loi un repos compensateur minimal dont le quantum pourrait être différencié selon que le travail de nuit est effectué de manière permanente ou en roulement. Notre assemblée recommande la création d'un repos compensateur minimal légal, dont les modalités seraient précisées par voie conventionnelle, afin de donner aux travailleurs nocturnes un temps de repos supplémentaire.

Dans le cas des salariés travaillant de façon permanente la nuit, l'objectif cible serait d'instituer un repos compensateur minimal autour de 8 %, objectif qui pourrait être atteint par palier afin de permettre d'adapter en conséquence l'organisation du travail.

4. Inscrire dans la loi le principe du retour 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.

Toutefois, il conviendrait d'assurer une portée réelle à ce dispositif en l'entourant d'un certain nombre de garanties. D'abord, il conviendrait d'inscrire dans la loi le principe d'une alternance avec le travail de jour, au-delà d'un certain nombre d'années, lorsqu'il existe des emplois de substitution dans l'entreprise. Cette solution aurait le grand 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 pour inaptitude à un poste de nuit.

Enfin, afin de faciliter le retour sur un poste de jour, il conviendrait aussi de proposer un accompagnement spécifique des travailleurs de nuit, s'inscrivant 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. Dans le cas où l'affectation sur un poste de jour ne pourrait se faire à qualification égale, le principe d'une formation adéquate pourrait être prévu par la loi.

5. Mieux prendre en compte le travail de nuit occasionnel

Le Code du travail encadre le travail de nuit structurel, à l'exclusion du travail de nuit occasionnel qui tend cependant à se développer. De même, si certains accords collectifs 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, surveillance médicale renforcée, amélioration des conditions de travail).

C'est la raison pour laquelle, afin de mieux prendre en compte le travail de nuit occasionnel, très présent dans certains secteurs comme ceux de la grande distribution ou de la propreté et afin de faciliter la reconnaissance du statut de travailleur de nuit, notre assemblée recommande d'étudier la possibilité d'un abaissement du seuil minimal légal annuel d'heures de nuit.

B - RENFORCER LA SURVEILLANCE MÉDICALE

Le travail de nuit ou posté mérite d'être considéré comme une véritable question de santé publique qui aurait vocation à figurer dans le Plan santé au travail 2010-2014. En plus du suivi médical individuel, il conviendrait notamment d'instaurer une surveillance épidémiologique afin d'améliorer les connaissances sur les risques engendrés par le travail en horaires décalés ou de nuit.

1. Informer et sensibiliser les salariés sur les risques encourus

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, la sécurité et la santé des salariés relevant de la responsabilité de l'employeur, celui-ci doit informer son personnel des mesures qu'il met en place, c'est-à-dire le type de surveillance médicale à suivre, l'aménagement du poste de travail prévu et les mesures de prévention 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 constituent aussi des informations indispensables, tout comme l'organisation des premiers secours et des soins d'urgence en cas de besoin.

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.

2. Améliorer 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 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.

Dans ce cadre, il convient de rechercher les moyens de renforcer la coordination entre la médecine de ville et la médecine du travail, comme l'avait d'ailleurs préconisé l'avis du CESE sur *L'avenir de la médecine du travail* (2008).

Par ailleurs, les études montrent que les risques sont accrus pour les salariés de plus de 50 ans continuant à travailler la nuit, en particulier les femmes. C'est pourquoi notre assemblée propose de mettre en place une surveillance médicale spécifique pour ces salariés.

3. Assurer une traçabilité de l'exposition aux risques

Dans le souci d'une meilleure compréhension des risques sanitaires liés au travail de nuit, il est indispensable d'assurer la traçabilité de l'exposition aux risques pour les travailleurs de nuit.

Dans ce sens, le rapport sur le bilan de la réforme de la médecine du travail établi par l'Inspection générale des affaires sociales et l'Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la recherche (2007) proposait d'améliorer la traçabilité des expositions par la mise en place d'un dossier médical personnalisé du travail. Dans le prolongement de cette préconisation, la Haute autorité de santé (HAS) a formulé des recommandations sur la tenue d'un Dossier médical en santé au travail (DMST).

Notre assemblée préconise de généraliser la tenue d'un dossier médical en santé au travail qui devrait ainsi contribuer à améliorer la prévention, le diagnostic et la prise en charge précoce des maladies professionnelles, en particulier celles qui seraient liées au travail de nuit.

De même, il convient également de prolonger la surveillance médicale après la cessation d'activité. En effet, une surveillance post-professionnelle pour les travailleurs de nuit ou postés semble s'imposer dans la mesure où nombre d'entre eux éprouvent de réelles difficultés à retrouver un rythme physiologique normal une fois à la retraite.

4. Confier à l'ANSES une étude sur les risques inhérents au travail de nuit

Différentes recherches épidémiologiques réalisées dans plusieurs pays étrangers ou au plan international (le CIRC) ont démontré l'impact négatif sur la santé à plus ou moins long terme du travail de nuit. Le CESE estime qu'il serait opportun de mettre en œuvre des études semblables dans notre pays, en particulier sur des pathologies émergentes (cancer du sein ou baisse des défenses immunitaires). Placée au cœur du dispositif d'information et d'expertise scientifique sur la santé au travail et l'environnement, l'AFSSET réalise déjà des travaux d'expertise et d'évaluation des risques en milieu professionnel.

En conséquence, notre assemblée recommande de confier à la nouvelle agence née de la fusion, au 1^{er} juillet 2010, de l'AFSSET et de l'AFSSA, - l'ANSES (agence nationale de sécurité sanitaire)-, le soin de conduire une étude sur les risques sanitaires liés au travail de nuit. Cette étude devrait permettre d'améliorer les connaissances scientifiques sur les répercussions du travail de nuit sur la santé et de définir les bons marqueurs ou paramètres de surveillance médicale.

5. Développer 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 la désadaptation résultant du

travail de nuit et prévenir ainsi l'inaptitude temporaire ou définitive. C'est la raison pour laquelle, la surveillance médicale 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.

Dans son précédent avis portant sur *L'avenir de la médecine du travail* (2008), notre assemblée avait souligné le fait 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.* »

Développer un tel système de recueil d'informations permettrait d'améliorer la connaissance des risques sanitaires liés au travail de nuit.

Comme les résultats des recherches le montrent, outre les maladies cardiovasculaires, le cancer du sein apparaît en effet comme un risque important lié au travail de nuit. C'est pourquoi, dans le cadre d'une surveillance épidémiologique renforcée, nous pensons que des mesures particulières doivent être mises en œuvre pour les femmes.

C - AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS DE NUIT

Lorsque le travail de nuit est indispensable, la réflexion doit être permanente pour rechercher les pistes d'amélioration des conditions de travail, voie à privilégier pour en limiter ou en supprimer les conséquences les plus néfastes.

1. Optimiser l'organisation des cycles 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.

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).

De même, 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.

À cet égard, les rythmes physiologiques ne s'adaptant pas au travail de nuit, les médecins du travail comme les ergonomes préconisent des cycles de travail courts avec des rotations rapides entre les postes du matin, de l'après midi et de la nuit.

De plus, le travail par roulement doit être organisé dans le sens horaire, c'est-à-dire « vers l'avant » (période de travail le matin, puis l'après-midi, puis la nuit), dans le respect des amplitudes de travail et de repos légales et conventionnelles.

2. Ménager des temps de pause et, le cas échéant, de sommeil de courte durée

Il semble également indispensable de ménager, de manière régulière, des temps de pause 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 », notre assemblée estime nécessaire 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 la qualité et la productivité du travail.

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.

3. Aménager les postes de travail en fonction de critères ergonomiques

Sur les conseils du médecin du travail et après avis du CHSCT, 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.

D'une manière générale, les spécialistes préconisent également d'adapter les processus de travail afin de bien prendre en compte des spécificités du travail de nuit. Cela peut se traduire par une meilleure rotation des tâches, l'enrichissement des tâches monotones, l'équilibre de la charge de travail selon les caractéristiques des travailleurs et le degré d'autonomie.

4. Associer le CHSCT à l'évaluation des risques liés au travail de nuit

Tout travail de nuit ou posté comporte des risques pour la santé du travailleur, du fait qu'il est exécuté la nuit (risques de somnolence, baisse des capacités cognitives etc.). À 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 nuit.

Dans ces conditions, notre assemblée estime indispensable d'associer le CHSCT à l'évaluation des risques auxquels sont exposés les travailleurs de nuit.

De même, il doit être systématiquement consulté sur la recherche de solutions relatives à l'organisation matérielle du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches...), sur l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussières, vibrations), ainsi que sur l'aménagement des lieux de travail, des postes de travail et les horaires de travail (travail de nuit, travail posté).

Par ailleurs, notre assemblée juge utile que l'organisation et les conditions du travail de nuit, qui doivent déjà faire l'objet d'un traitement spécifique dans le rapport annuel du CHSCT sur la situation générale de la santé, de la santé et des conditions de travail dans l'entreprise (article L. 4612-16 du Code du travail), figurent expressément à l'ordre du jour d'une de ses réunions.

5. Faciliter 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.

S'agissant du contenu des formations, il importe de veiller au développement de compétences transversales ou connexes à d'autres postes de travail ou d'autres métiers du secteur, dans la perspective de favoriser les possibilités futures de retour à un travail de jour.

En outre, 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.

Toutefois, les formations dites « 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.

6. Gérer les parcours professionnels notamment en fin de carrière

D'une manière générale, dans les entreprises où coexistent des horaires de nuit et des horaires de jour, il conviendrait de faciliter la mobilité d'un type d'horaire à l'autre en prenant en compte la santé des salariés, les changements dans leur situation familiale et l'évolution de l'âge.

Parmi les moyens de prévention de l'usure professionnelle liée au travail de nuit, notre assemblée tient tout particulièrement à 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.

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 pénibilité.

Il semble donc indispensable d'organiser des passerelles entre les horaires de nuit et de jour selon les périodes de la vie professionnelle, notamment en fin de carrière. Un récent rapport parlementaire (*Prévenir et compenser la pénibilité*, rapport d'information n° 910 du député Poisson) estime, à juste titre, 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 les salariés concernés vers des missions fonctionnelles, par exemple vers des métiers de formation ou d'expertise des conditions de travail.

De plus, nous soulignons qu'une Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) performante devrait tenir compte de l'usure professionnelle des salariés âgés en planifiant leur reclassement et la formation qui l'accompagne. À 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 devrait pouvoir bénéficier d'un traitement prioritaire de sa demande de mutation et d'évolution de carrière.

7. Prendre en compte la pénibilité du travail de nuit dans le cadre de la réforme des régimes de retraite

Outre le sort de salariés aujourd'hui placés dans une situation difficile au plan sanitaire -et de la diminution corrélative de leur espérance de vie- en raison de l'exercice passé d'un travail de nuit, la nécessité d'envisager des mesures visant à réparer la pénibilité au travail pour les travailleurs plus âgés s'explique aussi par le fait qu'il existe de nombreuses activités (la santé publique, la sécurité civile, les transports, etc.) où le travail de nuit est indispensable, rendant difficile la réduction de la pénibilité à la source.

Dans ce contexte, le travail de nuit a partie liée avec le dossier de la pénibilité dans le cadre de la réforme des régimes de retraite. S'il n'appartient toutefois pas à notre assemblée de formuler ici une recommandation précise sur une question qui relève prioritairement du champ de la négociation sociale, le CESE tient à réaffirmer le principe général de la nécessaire prise en compte de la pénibilité du travail de nuit dans le droit à la retraite.

D - MIEUX CONCILIER VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

La nécessité d'adopter des mesures permettant une conciliation de la vie professionnelle avec la vie personnelle et familiale s'impose, qui plus est dans un contexte de développement du travail féminin. Cette exigence se pose avec encore plus d'acuité pour les travailleurs de nuit.

1. Développer les modes de garde sur horaires décalés

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 en partie contribué à modifier les caractéristiques du travail féminin créant des besoins nouveaux en termes de garde et de soins aux enfants.

Afin de mieux répondre au problème de garde des enfants pour les parents travaillant en horaires décalés, il paraît nécessaire de renforcer la politique d'accompagnement des familles dans le domaine de la petite enfance. Or, aujourd'hui, des annonces contradictoires semblent remettre en cause, tant sur le nombre de places créées que sur la qualité de l'accueil, la politique ambitieuse ayant conduit, entre les années 1990 et le début des années 2000, à la création de places de crèches et à l'instauration de la prestation de libre choix de garde complétant la « Prestation d'accueil du jeune enfant »(PAJE).

Cette préoccupation de ne pas voir limité le libre choix des familles ressort d'un avis récent du Haut Conseil de la Famille (2010), qui souligne l'intérêt de garder la possibilité pour les parents de prendre soit un congé parental de 3 ans, soit un congé d'un an mieux indemnisé, pour mieux accompagner leur enfant dans cette période importante de la vie.

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 ou décalés 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. Notre assemblée juge indispensable d'encourager les initiatives qui offrent des horaires de jour décalés (tôt le matin et tard le soir).

Le travail de nuit peut troubler de façon significative l'équilibre entre vie de travail et vie familiale, particulièrement au regard des responsabilités parentales. Il importe pour les salariés, surtout lorsqu'ils élèvent de jeunes enfants, de pouvoir privilégier la vie de famille et ne pas la voir subordonnée aux exigences de la production.

Notre assemblée estime que les dispositifs « de libre choix d'activité » pourraient être accessibles lorsqu'un des deux parents est concerné par le travail de nuit.

Afin de mieux aider les familles monoparentales qui ne pourraient ou ne souhaiteraient pas avoir recours à un accueil de leur enfant en crèche, nous préconisons qu'un soutien financier, sous forme de CESU par exemple, soit attribué par l'entreprise, permettant aux salariés de nuit d'avoir recours à un mode de garde individuel adapté, à domicile ou chez une assistance maternelle agréée.

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.

2. Tenir compte des conditions et des coûts des transports la nuit

Les transports affectent de plusieurs manières les conditions de travail et de vie des salariés de nuit.

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 d'une voiture, en général plus sécurisante.

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, notre assemblée considère que la prise en compte du temps de trajet dans le temps de travail ainsi qu'une compensation de son coût devraient faire l'objet d'une négociation entre partenaires sociaux.

3. Relancer la négociation sociale sur l'articulation des temps professionnels et familiaux ainsi que sur l'égalité professionnelle

C'est bien au nom du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes que l'interdiction du travail de nuit a été levée en 2001 en France. De même, le Code du travail prévoit que la convention ou l'accord collectif organisant le travail de nuit doit nécessairement comporter des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En outre, 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.

Toutefois, en dépit de progrès significatifs accomplis ces dernières années, force est de constater que dans de nombreux domaines l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peine à se concrétiser. C'est ainsi que 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 persistent.

Notre assemblée estime indispensable d'intensifier le travail important d'information et de sensibilisation auprès des entreprises et des partenaires sociaux afin de faire coïncider égalité de droits et égalité réelle.

CONCLUSION

Face à une tendance qui s'affirme d'une extension du travail de nuit, tant dans l'industrie que dans les services, une question se pose. Faut-il adapter notre réglementation sociale à la lumière des études et recherches médicales mettant en évidence des risques accrus pour la santé des salariés ? À cette question essentielle, le présent avis répond clairement par l'affirmative et suggère, en conséquence, de mieux encadrer le recours au travail de nuit qui doit demeurer exceptionnel.

Si la loi doit définir un cadre juridique plus protecteur, il convient de conserver un rôle central à la négociation collective afin de trouver les solutions adaptées dans chaque secteur. C'est cet équilibre entre les champs de compétence respectifs de la loi et de la négociation collective qu'il faut préserver.

Dans les secteurs d'activité où le travail de nuit existe, le renforcement du suivi médical, notamment par une meilleure traçabilité de l'exposition aux risques, et la recherche permanente des moyens d'amélioration des conditions de travail devraient constituer les voies à privilégier afin d'en limiter ou en supprimer les conséquences les plus néfastes pour la santé, l'équilibre de la vie familiale et la participation à la vie sociale. C'est pourquoi, il est essentiel de privilégier les repos compensateurs plutôt que des avantages monétaires.

Surtout, il importe que la pénibilité du travail de nuit soit bien prise en compte dans la gestion des parcours professionnels, notamment en fin de carrière. D'une manière plus générale, tout doit être mis en œuvre pour anticiper et faciliter le retour sur un poste de jour lorsque la santé du salarié ou des impératifs familiaux l'exigent. À cet égard, le recours au travail de nuit permanent (sans alternance avec des horaires de jour) ne devrait être fondé que sur des raisons impératives et, dans toute la mesure du possible, limité dans le temps.

Par ailleurs, la nécessité de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle se pose avec d'autant plus d'acuité que les salariés travaillent de nuit. C'est pourquoi, il convient notamment de développer, pour les jeunes enfants, des accueils adaptés aux horaires de travail des parents. De plus, il est primordial pour les salariés travaillant la nuit de tenir compte du coût et des conditions de transport.

Une régulation efficace du travail de nuit est nécessaire afin de prévenir et de limiter son impact sur les conditions de travail et de vie des salariés.