

Travail en horaires atypiques



Qu'appelle-t-on horaires atypiques ?

Les horaires atypiques correspondent aux aménagements du temps de travail qui ne sont pas « standards » :

- Le travail de nuit (de 21 h à 6 h du matin), les rythmes de travail irréguliers ou cycliques (travail posté en 3x8 ou 2x12 le plus fréquemment), le travail le soir (entre 21 heures et minuit), le travail le week-end

(samedi, dimanche) et jours fériés, le travail flexible, selon des amplitudes de journées variables : à temps partiel moins de 6 heures par jour, en horaires longs (plus de 40 heures par semaine).

- Les journées fragmentées par des coupures de plusieurs heures, le travail sur appel ou astreintes...

Bénéfices et impacts

Pour l'entreprise



Les avantages

- Le travail en horaires atypiques permet une continuité de l'activité.

Les impacts

- Augmentation de la **fréquence et de la gravité des accidents de travail.**
- **Diminution des performances** et de la productivité.
- **Turn over.**
- Dégradation du **climat social.**

Pour le salarié



Les avantages

- Temps libre dans la semaine et dans la journée pour des occupations personnelles
- Supplément de rémunération

Les impacts

- **Santé :**
 - **Avérés :** Troubles du sommeil, somnolence, syndrome métabolique (syndrome de la bedaine : association de surpoids, prédiabète et tension artérielle augmentée).
 - **Probables :** baisse des capacités de concentration et de mémoire, anxiété, dépression, surpoids, obésité, diabète, maladie cardiovasculaire, cancer.
 - **Possibles :** hypertension, augmentation du cholestérol, accident vasculaire cérébral.
 - **Risques propres à la femme :** fausses couches, prématurité, cancer du sein.
- **Sociaux :**
 - Isolement, avec des conséquences sur la vie familiale et sociale.



Axes de prévention

Organisation du travail

Il est nécessaire de considérer un certain nombre d'éléments en matière d'organisation du travail :

- **Évaluation des risques** liés aux postes concernés.
- **Aménagement de l'organisation** du travail : horaires, rythme, pauses, jours de repos, éviter le travail isolé.
- **Adaptation de l'environnement** de travail : luminosité, ambiance sonore.
- **Réflexion autour du contenu** du travail : charge mentale, objectifs, exigence des tâches.
- Affectation des **salariés volontaires**.
- **Encadrement équitable** et accessible.
- **Temps d'échanges** entre les différentes équipes.
- **Information et sensibilisation** des salariés.



Hygiène de vie

Le sommeil :

Pour les personnes en âge de travailler, le temps de sommeil recommandé est de 7 à 9 heures.

Pour les salariés travaillant de nuit : une période de sommeil équivalente est indispensable. Elle pourra être complétée avec une sieste avant la reprise du poste.

Pour les salariés en horaires dits « coupés », « cycliques » ou « décalés », des temps de vraies pauses au travail avec éventuellement une courte sieste sont préconisés afin d'éviter un temps d'éveil trop long.

L'âge, l'habitat et le statut familial peuvent faire varier la qualité de sommeil.



L'alimentation :

Pour les travailleurs de nuit, il est conseillé de **ne pas se coucher l'estomac vide** afin de garantir un meilleur sommeil et de ne pas être réveillé par la faim.

Attention au grignotage qui peut être source de déséquilibre et de prise de poids.

Privilégier de vraies collations (fruits, laitages, fruits secs...).



L'activité physique :

Une activité physique régulière (même modérée) permet :

- Une meilleure vigilance et concentration
- Une meilleure gestion du stress
- Une meilleure qualité de sommeil
- La réduction des risques de maladies cardiovasculaires, de diabète et de cancers.



Pour en savoir +, consultez la plaquette d'information Alimentation et «activité physique» sur ahi33.org

De façon générale, la mise en place d'horaires atypiques au sein de votre entreprise doit faire l'objet d'une vraie réflexion et d'une évaluation de vos risques avec mise à jour du document unique d'évaluation des risques.

Les équipes de l'ahi33 peuvent vous accompagner dans la mise en place et la réflexion sur ces modes d'organisation.

Parlez-en à votre médecin du Travail



Votre médecin du travail et son équipe sont à votre écoute pour en parler.