

# LE TRAVAIL DE NUIT EN 2012

## Essentiellement dans le tertiaire

**En 2012, 15,4 % des salariés (21,5 % des hommes et 9,3 % des femmes), soit 3,5 millions de personnes, travaillent la nuit, habituellement ou occasionnellement. C'est un million de salariés de plus qu'en 1991, l'augmentation étant particulièrement forte pour les femmes.**

**Le travail de nuit est le plus répandu dans le tertiaire : il concerne 30 % des salariés dans la fonction publique et 42 % dans les entreprises privées de services. Conducteurs de véhicules, policiers et militaires, infirmières, aides-soignantes et ouvriers qualifiés des industries de process sont les cinq familles professionnelles les plus concernées par le travail de nuit. Les intérimaires, les hommes trentenaires et les femmes de moins de 30 ans travaillent plus fréquemment la nuit.**

**À autres caractéristiques comparables, les salariés qui travaillent la nuit ont une rémunération plus élevée mais des conditions de travail nettement plus difficiles que les autres salariés : ils sont soumis à des facteurs de pénibilité physique plus nombreux, une pression temporelle plus forte, des tensions avec leurs collègues ou le public plus fréquentes.**

### De plus en plus de salariés travaillent la nuit, surtout parmi les femmes

En 2012, 15,4 % des salariés (1) travaillent la nuit (2), habituellement ou occasionnellement, soit environ 3,5 millions de personnes (encadré 1) : 8 % de manière occasionnelle et 7,4 % de manière habituelle.

La proportion de salariés déclarant travailler habituellement de nuit a plus que doublé en vingt ans (3,5 % en 1991, 7,4 % en 2012) tandis que le travail de nuit occasionnel est devenu un peu moins fréquent (9,5 % des salariés en 1991, 8 % en 2012). Au total, la proportion de salariés travaillant la nuit, habituellement ou occasionnellement, a augmenté de façon modérée mais continue (tableau 1).

21,5 % des hommes et 9,3 % des femmes salariés travaillent la nuit. L'écart entre hommes et femmes ne s'explique pas seulement par les différences d'emplois occupés : à autres caractéristiques identiques (famille professionnelle, statut d'occupation de l'emploi, type de ménage, âge), les femmes ont une probabilité nettement plus faible de travailler la nuit (tableau 2). Néanmoins, au cours des vingt dernières années, le nombre de femmes travaillant la nuit, occasionnellement ou habituellement, a doublé (500 000 en 1991 ; 1 million en 2012), alors que le nombre d'hommes concernés n'augmentait que de 25 % (3). Au total, en 2012, 30 % des personnes qui travaillent la nuit sont des femmes, contre 20 % en 1991.

(1) Par ailleurs, en 2012, 617 000 actifs non salariés travaillent aussi au moins occasionnellement la nuit. Parmi les actifs non salariés, 5 % travaillent habituellement la nuit et 16 % occasionnellement. Le travail de nuit est plus habituel dans la santé, le transport ou la restauration et plutôt occasionnel parmi les agriculteurs exploitants.

(2) La définition « statistique » du travail de nuit (au sens de l'enquête Emploi) s'appuie sur le fait que la période de travail se situe, même partiellement, dans la tranche de minuit à 5 heures du matin. Elle diffère de la définition législative (encadré 1).

(3) Dans le même temps, d'après les séries longues de l'enquête Emploi, l'emploi féminin a augmenté plus rapidement que l'emploi masculin : les femmes salariées étaient en 2010 2 650 000 de plus qu'en 1991, soit une hausse de 29 %, tandis que les hommes salariés étaient environ 750 000 de plus qu'en 1991, soit 7 % de plus.

Tableau 1 • Effectifs et proportion de salariés travaillant la nuit

		1991		2002		2009		2012	
		%	Effectifs (en milliers)						
<b>Habituellement ou occasionnellement</b>	Hommes.....	18,7	1 968	20,3	2 317	21,4	2 470	21,5	2 460
	Femmes.....	5,8	495	7,3	732	9,0	1 018	9,3	1 049
	<b>Ensemble.....</b>	<b>13,0</b>	<b>2 463</b>	<b>14,3</b>	<b>3 050</b>	<b>15,2</b>	<b>3 488</b>	<b>15,4</b>	<b>3 509</b>
<b>Habituellement</b>	Hommes.....	4,8	505	7,3	833	10,1	1 163	10,0	1 147
	Femmes.....	1,8	154	2,7	271	4,4	497	4,8	542
	<b>Ensemble.....</b>	<b>3,5</b>	<b>659</b>	<b>5,1</b>	<b>1 104</b>	<b>7,3</b>	<b>1 660</b>	<b>7,4</b>	<b>1 689</b>
<b>Occasionnellement</b>	Hommes.....	13,9	1 463	13,1	1 484	11,3	1 307	11,5	1 313
	Femmes.....	4,0	341	4,6	461	4,6	521	4,5	507
	<b>Ensemble.....</b>	<b>9,5</b>	<b>1 804</b>	<b>9,2</b>	<b>1 945</b>	<b>8,0</b>	<b>1 828</b>	<b>8,0</b>	<b>1 819</b>

Lecture : en 1991, 1 968 000 d'hommes salariés, soit 18,7 % d'entre eux, travaillaient la nuit de façon habituelle ou occasionnelle.

Champ : salariés de 15 ans ou plus résidant en France métropolitaine.



Sources : Insee, enquêtes Emploi ; calculs Dares.

L'augmentation du nombre de femmes travaillant la nuit a vraisemblablement été encouragée par l'évolution de la réglementation, modifiée en 2001 : les femmes sont, à compter de cette date, autorisées à travailler la nuit dans l'industrie (4). La législation française s'est ainsi mise en conformité avec une directive européenne qui datait de 1976. Toutefois, la croissance du travail de nuit des femmes dans l'industrie a été continue depuis une vingtaine d'années (1,4 % en 1991, 7,9 % en 2012), sans que l'on puisse déceler de ruptures liées au contexte législatif ou à la conjoncture économique.

Malgré l'harmonisation européenne de la législation sur le travail de nuit, la proportion de salariés concernés varie assez fortement selon les pays et les évolutions au cours des vingt dernières années ont été contrastées (encadré 2).

## Policiers et militaires, conducteurs, infirmières et aides-soignantes sont les métiers comptant le plus de travailleurs de nuit

Les vingt familles professionnelles regroupant les plus gros effectifs de salariés qui travaillent de nuit représentent 62 % de ces salariés et 38 % de l'emploi salarié total (tableau 3). Les conducteurs de véhicules et les salariés de l'armée, de la police et des pompiers sont les deux familles professionnelles qui comptent le plus grand nombre de travailleurs de nuit. Ce sont des métiers à forte présence masculine. En revanche, aux troisième et quatrième rangs, se trouvent des familles professionnelles où 90 % des emplois sont occupés par des femmes : infirmiers et sages-femmes d'une part, aides-soignants d'autre part. Viennent ensuite les ouvriers qualifiés des industries de process.

(4) Avant 2001, les femmes pouvaient déjà travailler de nuit dans les autres secteurs. De plus, une certaine tolérance existait dans l'industrie et certaines salariées y travaillaient déjà de nuit avant 2001 [2].

Encadré 1

### LE TRAVAIL DE NUIT : UNE DÉFINITION « STATISTIQUE » PLUS RESTRICTIVE QUE LA DÉFINITION JURIDIQUE

Dans les enquêtes Emploi menées par l'Insee, principale source statistique utilisée ici, on considère qu'une personne travaille la nuit quand elle déclare que sa période de travail se situe, même partiellement, dans la tranche de minuit à 5 heures du matin. Cette période est décrite par les physiologistes comme celle durant laquelle l'organisme fonctionne en état de moindre résistance à tous les niveaux.

La question sur le travail de nuit a été intégrée dans l'enquête Emploi annuelle en 1990 sous la forme suivante : « M... travaille-t-il de nuit ? 1. Habituellement / 2. Certaines nuits seulement / 3. Jamais ». En cas d'hésitations, il était précisé qu'il fallait comprendre « habituellement » comme faisant référence à une pratique régulière, cyclique, et « certaines nuits seulement » comme étant l'indice d'une pratique occasionnelle, plutôt que cyclique. À partir de 2002, la question a été légèrement modifiée pour intégrer cette précision : « Dans votre emploi principal, travaillez-vous de nuit (entre minuit et cinq heures du matin) ? 1. Habituellement / 2. Occasionnellement / 3. Jamais ».

À cette modification s'est ajouté en 2002 un changement du protocole de l'enquête Emploi. Devenue une enquête en continu, elle interroge les personnes six trimestres de suite alors que précédemment les personnes étaient interrogées une fois par an pendant trois années de suite.

Toutefois, les évolutions sont observées de façon assez continue depuis 1990 sans trace de rupture dans les séries, qu'il s'agisse de la croissance globale du nombre de personnes concernées par le travail de nuit, de la hausse plus marquée pour les femmes et dans les secteurs industriels, ou encore de la plus grande fréquence du travail de nuit habituel par rapport à l'occasionnel.

#### Une définition juridique plus large

Selon le code du travail, le travail de nuit recouvre une plage horaire plus large : entre 21 heures et 6 heures du matin depuis la loi du 9 mai 2001, entre 22 heures et 5 heures antérieurement. La loi définit le travailleur de nuit comme tout travailleur qui accomplit une fraction de son temps de travail entre 21 heures et 6 heures :

- soit au moins trois heures deux fois par semaine,
- soit au moins 270 heures sur douze mois consécutifs.

Ces définitions peuvent être modifiées dans certaines limites par convention collective ou accord étendu.

#### Une étude restreinte à la France métropolitaine

Cette étude est restreinte à la France métropolitaine car sa principale source, l'enquête Emploi, n'était jusque très récemment pas conduite à l'identique dans les départements d'outre-mer. D'après l'enquête Conditions de travail de 2013, la proportion de salariés qui travaillent habituellement ou occasionnellement la nuit est de 10 % en Guadeloupe, 11 % en Martinique, 12 % en Guyane et 13 % à la Réunion, contre 15 % des salariés de France métropolitaine.

## Le travail de nuit est plus fréquent dans la fonction publique et chez les intérimaires

Les salariés de la fonction publique travaillent plus fréquemment la nuit que les salariés du secteur privé : ils constituent 22 % de l'ensemble de l'emploi salarié mais 30 % des salariés qui travaillent de nuit (graphique 1). Dans le secteur privé, le

travail de nuit est fréquent dans l'industrie (20 % des salariés qui travaillent de nuit pour 15 % de l'ensemble).

Il existe peu de différences dans le secteur privé selon que le salarié est en CDD ou en CDI : la proportion de salariés travaillant de nuit varie entre 18 % et 21 % (tableau 4). En revanche, apprentis, stagiaires et bénéficiaires de contrats aidés travaillent rarement de nuit (5 %) (5). Les

(5) Cette proportion n'est pas modifiée si l'on considère uniquement les personnes majeures. En effet, avant 18 ans, le travail de nuit est interdit même si quelques mineurs déclarent travailler occasionnellement de nuit.

Tableau 2 • Les déterminants du travail de nuit en 2012\*

Odds ratio (rapport de chances)	Ensemble	Femmes	Hommes
<b>Sexe</b>			
Femme.....	Réf		
Homme.....	2,54		
<b>Âge</b>			
De 15 à 29 ans.....	1,10	1,18	ns
De 30 à 39 ans.....	1,14	1,19	1,12
De 40 à 49 ans.....	Réf	Réf	Réf
De 50 à 59 ans.....	0,90	0,87	0,90
60 ans ou plus.....	0,74	0,85	0,67
<b>Statut de l'emploi occupé</b>			
CDI secteur privé.....	Réf	Réf	Réf
CDD secteur privé.....	0,85	0,83	0,87
Fonctionnaire ou CDI de la fonction publique.....	1,58	1,82	1,38
Autre salarié de la fonction publique.....	1,12	1,21	ns
Intérimaire.....	NS	1,40	ns
Apprenti, stagiaire ou contrat aidé.....	0,32	0,47	0,28
<b>Situation familiale</b>			
Personne seule.....	Réf	Réf	Réf
Enfant du ménage.....	0,76	0,85	0,74
Couple avec enfant(s) de moins de 18 ans.....	0,92	0,75	ns
Couple sans enfant.....	0,85	0,80	0,90
Parent de famille monoparentale.....	0,85	0,79	ns
Autre type de ménage (comprenant plusieurs familles...)	1,40	2,27	ns

\* Les modèles de régression logistique incluent aussi la famille professionnelle (87 familles) mais les coefficients associés ne sont pas reportés dans le tableau.

ns : non significatif au seuil de 5 %.

Lecture : être âgé de 60 ans ou plus réduit la probabilité de travailler habituellement ou occasionnellement de nuit, à autres caractéristiques comparables ; en effet, par rapport aux salariés âgés de 40 à 49 ans (situation de référence), le rapport de chances (odds-ratio) des salariés de 60 ans et plus est de 0,74, soit une valeur significativement inférieure à 1 au seuil de 5 % ; au contraire, être fonctionnaire (ou en CDI de la fonction publique) augmente nettement la probabilité de travailler de nuit : l'odds ratio, égal à 1,58, est significativement supérieur à 1.

Champ : salariés de 15 ans ou plus résidant en France métropolitaine.

Tableau 3 • Les familles professionnelles les plus concernées par le travail de nuit en 2012

	Part de salariés travaillant la nuit (en %)	Effectifs qui travaillent la nuit	Part de femmes dans la famille professionnelle (en %)
<b>Les 20 familles professionnelles regroupant le plus de salariés travaillant la nuit</b>			
Conducteurs de véhicules.....	42	281 000	10
Armée, police, pompiers.....	72	276 000	13
Infirmiers, sages-femmes.....	42	202 000	88
Aides-soignants.....	25	151 000	91
Ouvriers qualifiés des industries de process.....	40	130 000	25
Agents d'entretien.....	9	120 000	70
Techniciens, agents de maîtrise de la maintenance.....	25	106 000	10
Agents de gardiennage et de sécurité.....	48	94 000	28
Médecins et assimilés.....	44	92 000	59
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration.....	24	90 000	64
Enseignants.....	8	87 000	66
Techniciens, agents de maîtrise des industries de process.....	35	82 000	22
Cadres de la fonction publique.....	16	75 000	46
Ouvriers non qualifiés des industries de process.....	34	72 000	44
Ouvriers qualifiés de la manutention.....	16	72 000	16
Aides à domicile et aides ménagères.....	13	71 000	97
Professionnels des arts et des spectacles.....	29	67 000	41
Bouchers, charcutiers, boulangers.....	37	63 000	14
Ouvriers non qualifiés de la manutention.....	16	55 000	31
Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme.....	27	52 000	57
<b>Autres familles professionnelles où le travail de nuit est très fréquent</b>			
Marins, pêcheurs, aquaculteurs.....	56	12 000	7
Ouvriers des industries graphiques.....	38	14 000	25
Employés des services divers.....	38	10 000	43
Agents d'exploitation des transports.....	37	37 000	21
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal.....	33	35 000	7

Lecture : 42 % des salariés de la famille professionnelle des conducteurs de véhicules travaillent habituellement ou occasionnellement la nuit, ce qui représente 281 000 personnes. 10 % des salariés de cette famille professionnelle sont des femmes.

Champ : salariés de 15 ans et plus résidant en France métropolitaine.



Source : Insee, enquête Emploi 2012 ; calculs Dares.



Source : Insee, enquête Emploi 2012 ; calculs Dares.

femmes intérimaires travaillent bien plus souvent la nuit que les autres salariées du secteur privé (15 % contre 8 %) et presque aussi souvent que les hommes intérimaires.

## Les hommes trentenaires travaillent plus souvent la nuit

Ce sont les hommes trentenaires qui travaillent le plus souvent la nuit (23 % d'entre eux). Pour les hommes, la fréquence du travail de nuit décroît régulièrement avec l'âge. Passés 60 ans, 16 % des hommes salariés travaillent la nuit.

Les différences entre femmes selon l'âge sont beaucoup moins marquées, même si les femmes de 15 à 29 ans travaillent un peu plus souvent la nuit (6). Ces différences reflètent en grande partie des différences par secteurs: dans la fonction publique où les femmes sont plus présentes, le travail de nuit est le plus fréquent avant 30 ans et décroît ensuite avec l'âge (graphique 2).

Graphique 1 • Répartition des salariés travaillant habituellement ou occasionnellement la nuit en 2012 selon le secteur d'activité



Champ : salariés de 15 ans et plus résidant en France métropolitaine.

Dans l'industrie, où les hommes sont majoritaires, la proportion de salariés qui travaillent la nuit est maximale entre 30 et 39 ans, et ne décroît fortement qu'après 50 ans. Les plans d'actions ou les accords relatifs à l'emploi des seniors retiennent d'ailleurs parfois l'arrêt du travail de nuit comme une des formes d'amélioration des conditions de travail des seniors [7].

Tableau 4 • Fréquence du travail de nuit selon le statut d'occupation de l'emploi en 2012

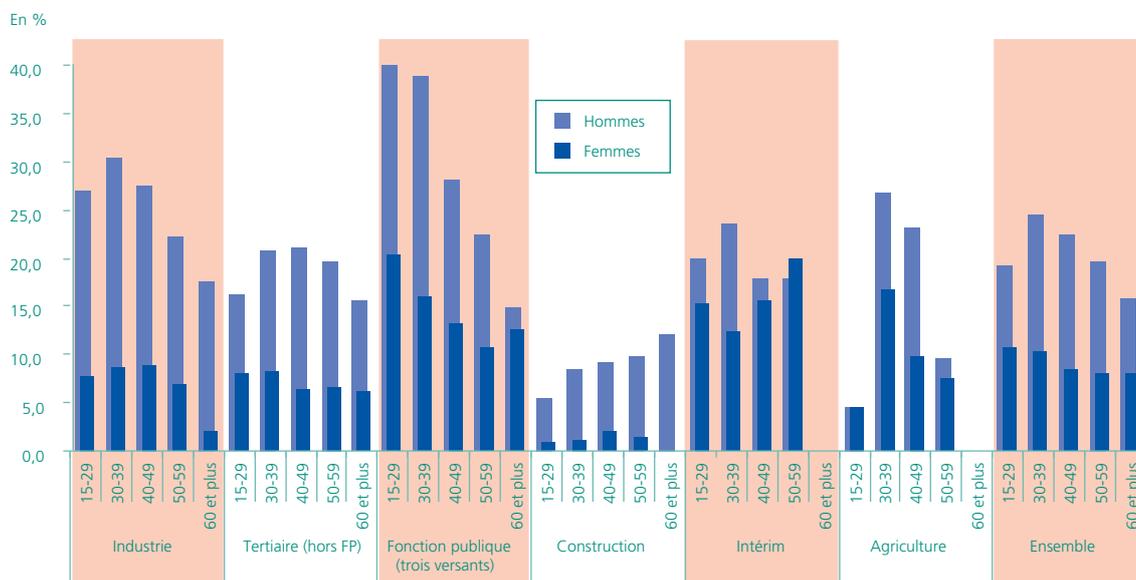
En %

	Hommes	Femmes	Ensemble
Intérimaires	20	15	19
Apprentis, stagiaires, contrats aidés	6	4	5
Salariés des trois versants de la fonction publique (contractuels et fonctionnaires)	31	15	21
CDD (hors fonction publique)	19	8	13
CDI (hors fonction publique)	20	7	14
<b>Ensemble</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>15</b>

Lecture : 20 % des hommes intérimaires travaillent habituellement ou occasionnellement la nuit.

Champ : salariés de 15 ans et plus résidant en France métropolitaine.

Graphique 2 • Fréquence du travail de nuit selon l'âge, le sexe et le secteur d'activité\*



\* Lorsqu'il y a moins de 100 enquêtés, les proportions ne sont pas calculées (par exemple, salariés intérimaires ou du secteur agricole de 60 ans ou plus).

Champ : salariés de 15 ans et plus résidant en France métropolitaine.



Source : Insee, enquête Emploi 2012 ; calculs Dares.

(6) Ces résultats restent valides « toutes choses égales par ailleurs » (tableau 2).



Source : Insee, enquête Emploi 2012 ; calculs Dares.



Source : Insee, enquête Emploi 2012 ; calculs Dares.

Vivre en couple, surtout avec des enfants, réduit fortement la propension des femmes à travailler la nuit. L'impact de la parentalité, à autres caractéristiques comparables, est en revanche moins marqué pour les hommes (tableau 2).

## Un cumul d'horaires atypiques

Le travail de nuit se cumule bien souvent avec d'autres formes d'horaires atypiques. Les salariés concernés travaillent pour la plupart, et assez logiquement, le soir, mais ils sont aussi nombreux à travailler le samedi ou le dimanche (tableau 5). Ils

sont aussi plus souvent à temps complet que les autres : 20 % des femmes qui travaillent habituellement ou occasionnellement la nuit sont à temps partiel, 31 % parmi les autres salariées. Pour les hommes, les proportions sont respectivement de 4 et 7 %.

Les travailleurs de nuit « occasionnels » ont souvent des horaires variables d'une semaine sur l'autre (43 %) et sont plus nombreux que les autres à ne pas connaître leurs horaires du lendemain (12 %). En revanche les travailleurs de nuit « habituels » sont les plus fréquemment concernés par les horaires alternés par équipes, en 2x8 ou 3x8 (30 % d'entre eux), tandis que 36 % ont

Encadré 2

### LE TRAVAIL DE NUIT DANS QUELQUES PAYS EUROPÉENS D'APRÈS LES ENQUÊTES EUROPÉENNES SUR LES FORCES DE TRAVAIL (LFS/EFT)

La définition retenue ici pour mesurer le travail de nuit est celle utilisée pour l'enquête Emploi. Or, une partie conséquente de cette enquête a fait l'objet d'un important travail d'harmonisation au niveau européen qui permet d'avoir des données et des séries rétrospectives pour quelques-uns des principaux pays européens : le Royaume-Uni, l'Espagne, le Danemark, l'Italie, les Pays-Bas, la Belgique, l'Allemagne, la Suède notamment.

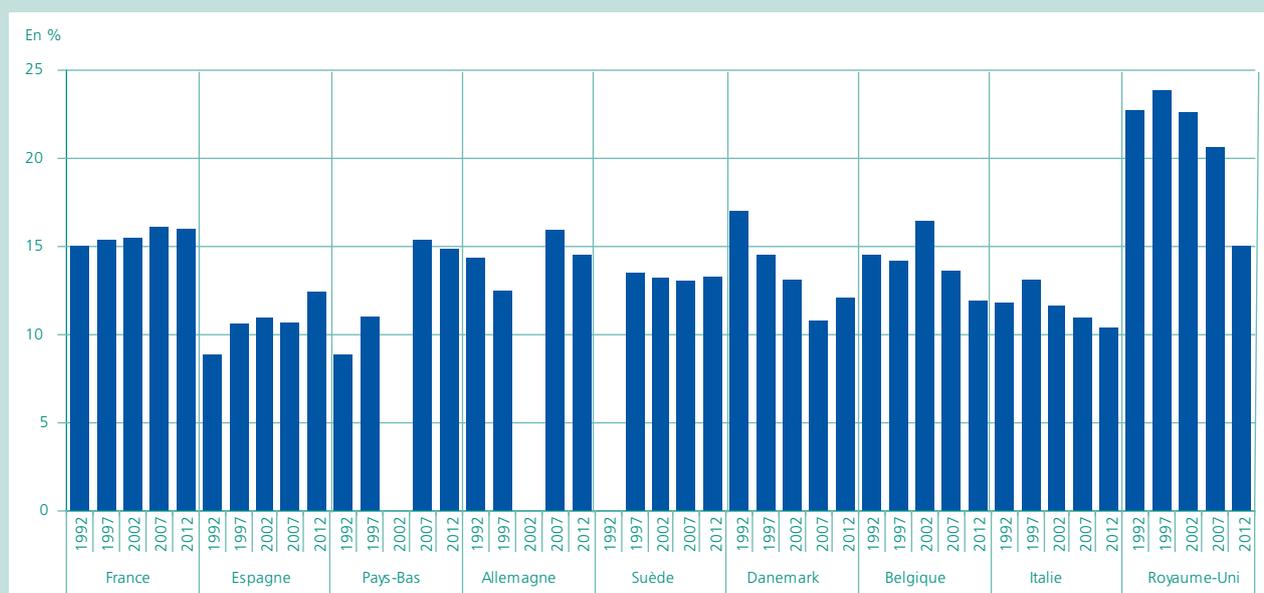
Ces données sont publiées par Eurostat, l'Office statistique de l'Union européenne, sur son site internet (1).

Eurostat précise en publiant ces données que « le travail en soirée ou de nuit est un concept difficile à établir sur une base strictement uniforme pour tous les États membres puisque les définitions de la soirée et de la nuit diffèrent largement ». Le travail du soir est néanmoins en général défini comme celui effectué après les heures de travail normales mais en dehors des heures habituellement dévolues au sommeil tandis que le travail de nuit est effectué pendant les heures habituelles de sommeil et implique par conséquent des horaires de sommeil "anormaux" pour les personnes concernées (2). Ces différences incitent à une certaine prudence dans la comparaison des niveaux (% de travailleurs de nuit) entre pays, même si la formulation des questions est assez proche.

Le Royaume-Uni se distinguait au début des années 1990 par une proportion élevée de salariés qui travaillaient la nuit (près de 25 %). Cette proportion a beaucoup diminué depuis (graphique A). Les écarts sont moins importants entre les huit autres pays même si la France se distingue en fin de période par une fréquence supérieure du travail de nuit. En termes d'évolution, la France, comme l'Espagne et les Pays-Bas, a connu une augmentation modérée du travail de nuit depuis une vingtaine d'années. Dans les neuf pays considérés, les femmes travaillent beaucoup moins souvent de nuit que les hommes : le rapport entre la proportion d'hommes qui travaillent la nuit et de femmes qui travaillent la nuit varie en 2012 entre 2,2 (France) et 1,4 (Suède). Ce rapport a diminué depuis 1992, notamment en France où il est passé de 2,7 à 2,2.

Au total, s'il existe certains signes de convergence entre pays (rapprochement des fréquences et réduction de l'écart entre les femmes et les hommes), des différences importantes subsistent encore.

Graphique A • Évolution du travail de nuit habituel et occasionnel dans quelques pays européens de 1992 à 2012



Champ : salariés de 15 ans ou plus des pays concernés.

Source : Eurostat, enquêtes Labor Force Survey.

(1) Site Eurostat, rubrique Statistiques > Marché du travail > Emploi et chômage (LFS/EFT) > Données > Population dans l'emploi travaillant des heures atypiques - séries EFT.

(2) Site Eurostat, rubrique Statistiques > Emploi et chômage (LFS/EFT) > Méthodologie > Définitions.

des horaires variables d'une semaine à l'autre. Leurs horaires sont aussi déterminés de façon plus rigide : pour 66 %, les horaires sont contrôlés par l'encadrement, une badgeuse ou un système de fiches (contre 43 % des autres salariés) ; 89 % ont des horaires déterminés unilatéralement par l'entreprise (contre 65 % des autres salariés).

## Des conditions de travail plus difficiles pour les salariés qui travaillent la nuit

D'après l'enquête Conditions de travail 2013, les salariés qui travaillent la nuit décrivent en moyenne des conditions de travail nettement plus difficiles que les autres salariés (tableau 6) : ce constat est globalement stable par rapport à 2005.

Ils exercent plus souvent plusieurs tâches (polyvalence), mais ne semblent pas disposer d'une plus grande latitude décisionnelle que les autres salariés. Ils sont plus souvent soumis à de fortes contraintes de rythme de travail, doivent plus souvent se dépêcher et peuvent plus rarement faire varier les délais fixés. Les travailleurs de nuit ont plus souvent le sentiment qu'une erreur de leur part pourrait avoir de graves conséquences et ils sont plus souvent confrontés à des personnes en détresse, à des tensions ou même à des agressions. Leur travail comporte davantage de facteurs de pénibilité physique et de contraintes de vigilance et ils déclarent plus souvent risquer être blessé ou accidenté. Les travailleurs de nuit semblent néanmoins pouvoir davantage compter sur le collectif de travail et être mieux formés aux risques que le travail fait courir à leur santé.

Ces différences s'expliquent en partie par les types de métier exercés la nuit : les policiers ou les infirmières ont une charge émotionnelle forte et les ouvriers industriels sont soumis à des pénibilités physiques importantes. Cependant, à métier équivalent, la plus grande pénibilité du travail de nuit est largement confirmée (tableau 6). Ce surcroît de difficultés se traduit par un sentiment plus fréquent d'usure professionnelle : les travailleurs de nuit sont significativement plus nombreux à penser qu'il ne « tiendront » pas jusqu'à leur retraite (43 % d'entre eux contre 27 % pour l'ensemble des salariés).

Au total, alors que les capacités de résistance sont physiologiquement réduites la nuit, les effets négatifs du travail de nuit sur la santé à long terme tendent à se cumuler avec d'autres facteurs de risques liés à un travail plus difficile émotionnellement et physiquement (encadré 3). Cependant les salariés ne sont pas nécessairement hostiles au travail de nuit car ils y trouvent souvent un intérêt financier (encadré 4).

Élisabeth ALGAVA (Dares).

Encadré 3

### TRAVAIL DE NUIT ET SANTÉ

Si le travail de nuit est visible et mesurable, ses conséquences à long terme sur la santé des salariés le sont beaucoup moins. Une étude portant sur les personnes de 50-59 ans ayant travaillé au moins 10 ans a été réalisée à partir de l'enquête Santé et itinéraire professionnel conduite en 2007 par la Drees et la Dares. Sur le champ de cette étude, 4 % des femmes et 14 % des hommes ont été exposés pendant au moins quinze ans au travail de nuit [3]. Ces personnes exposées au travail de nuit sont 24 % à se dire limitées dans leurs activités quotidiennes, contre 19 % de l'ensemble des personnes dans le champ de l'étude. À caractéristiques sociodémographiques équivalentes, une exposition de quinze ans ou plus au travail de nuit accroît la probabilité d'être limité dans les activités quotidiennes de presque 50 %.

La nature même des troubles de santé associés à court terme ou à long terme au travail de nuit est très large, comme le montre le rapport « Shiftwork and Health » publié en 2000 par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) : troubles du sommeil et digestifs en premier lieu, mais aussi troubles gynécologiques, cardio-vasculaires, psychologiques. Ce rapport évoque aussi une dégradation du bien-être et de l'insertion sociale des travailleurs de nuit.

Les revues récentes de la littérature sur le lien entre travail de nuit, perturbation des rythmes circadiens et cancer concluent de façon prudente (1), (2) : une majorité d'études épidémiologiques se situent plutôt en faveur d'un lien entre travail de nuit et cancer, notamment du sein, et en particulier lorsque les durées d'exposition sont très prolongées. Toutefois, les risques évalués sont généralement faibles, à la limite de la significativité ou non significatifs en particulier dans les méta-analyses les plus récentes. Ces études restent peu nombreuses, d'autant que la définition du travail de nuit y est très variable.

Le centre international de recherche sur le cancer (Circ) a pour sa part classé le travail posté de nuit comme cancérigène probable pour l'homme sur la base, d'une part, de résultats montrant l'apparition de tumeurs chez les animaux aux rythmes circadiens perturbés, d'autre part, d'études menées sur les infirmières et les hôtesses de l'air et qui montrent une augmentation du risque de cancer du sein chez les femmes travaillant la nuit.

(1) Thomas C. Erren, H. Gerd Pape, Russel J. Reiter, Claus Piekarski, « Chronodisruption and cancer », *Naturwissenschaften*, volume 95, 5 / mai 2008, pp 367-382.

(2) Pr Maria Gonzalez, *Travail de nuit et cancers*, présentation au colloque de la Carsat Alsace-Moselle La lumière sur le travail de nuit, 22 octobre 2013, Strasbourg. [[http://www.carsat-alsacemoselle.fr/sites/carsat-alsacemoselle.fr/files/gonzalez\\_ena\\_22\\_10\\_2013\\_travail\\_de\\_nuit.pdf](http://www.carsat-alsacemoselle.fr/sites/carsat-alsacemoselle.fr/files/gonzalez_ena_22_10_2013_travail_de_nuit.pdf)]

Tableau 5 • L'organisation du temps de travail selon la fréquence du travail de nuit

En %

	Travail la nuit			
	Habituel	Occasionnel	Jamais	
<b>Horaires de travail (1)</b>				
Travail le soir .....	Habituel .....	87	22	10
	Occasionnel .....	3	69	13
Travail le samedi .....	Habituel .....	72	27	22
	Occasionnel .....	14	61	18
Travail le dimanche .....	Habituel .....	62	18	9
	Occasionnel .....	10	56	12
Travail à temps partiel .....		8	8	20
<b>Type d'horaires</b>				
Les mêmes d'une semaine sur l'autre .....		34	48	75
Horaires alternés : 2x8, 3x8, équipes .....		30	9	5
Horaires variables d'une semaine sur l'autre .....		36	43	20
<b>Arrangements horaires (2)</b>				
Horaires déterminés par l'entreprise sans modification possible .....		89	69	65
Ne connaissent pas leurs horaires du lendemain .....		4	12	4
Horaires contrôlés (badgeuse, fiches, encadrement...) .....		66	50	43

Lecture : 87 % des salariés qui travaillent habituellement la nuit travaillent aussi habituellement le soir. 3 % d'entre eux travaillent occasionnellement le soir. 10 % des salariés qui ne travaillent jamais la nuit travaillent habituellement le soir, et 13 % occasionnellement.

Champ : salariés de 15 ans et plus résidant en France métropolitaine.



Sources :  
 (1) Insee, enquête Emploi 2012 ; calculs Dares ;  
 (2) Dares-Insee-DGAFP-Drees, enquête Conditions de travail 2013.

Tableau 6 • Les différences dans les conditions de travail associées au travail de nuit en 2013

	Salariés travaillant la nuit (en %)	Salariés ne travaillant jamais la nuit (en %)	Odds ratio salariés « de nuit » par rapport aux salariés « de jour »		
			Ouvriers	Employés	Professions intermédiaires
<b>Pression temporelle</b>					
Devoir toujours ou souvent se dépêcher .....	52,0	45,3	1,2	1,2	1,6
Avoir des délais fixés sans pouvoir les modifier .....	38,8	35,7	-	-	1,3
Avoir au moins trois contraintes de rythme parmi huit (1) .....	58,4	39,2	1,5	1,4	1,8
Interruption fréquente d'une tâche pour une autre .....	68,3	63,6	-	1,6	1,4
<b>Variété des tâches et marges de manœuvre</b>					
Le travail permet d'apprendre des choses nouvelles .....	78,4	76,7	0,7	0,7	-
Polyvalence .....	42,6	31,0	1,5	1,3	1,6
<i>Parmi ceux concernés, vécue comme aspect positif du travail</i> .....	71,9	69,3	-	-	-
<i>Parmi ceux concernés, vécue comme une source d'erreur</i> .....	29,0	26,2	-	-	-
Tâches souvent ou toujours monotones .....	22,5	20,4	-	-	-
Supérieurs indiquent le mode opératoire .....	22,1	18,6	-	-	1,3
Application stricte des consignes .....	36,3	32,8	-	0,8	1,3
Règle soi-même les incidents .....	48,8	50,4	-	-	-
<b>Une erreur dans le travail pourrait entraîner ...</b>					
Des conséquences graves pour la qualité du service ou du produit .....	82,6	63,2	1,8	2,4	2,7
Des coûts financiers importants pour l'entreprise .....	74,6	53,4	1,9	1,7	2,4
Des conséquences dangereuses pour votre sécurité ou celle d'autrui .....	71,6	37,9	1,8	4,1	3,8
Des sanctions à votre égard .....	77,0	58,4	1,6	2,9	2,5
<b>Entraide et soutien</b>					
Possibilité de coopérer pour faire correctement son travail .....	91,9	90,5	-	-	-
Aide des collègues .....	82,9	78,8	-	1,5	1,3
Situations de tension avec les supérieurs hiérarchiques .....	35,8	25,4	1,2	1,5	1,3
Discussions collectives sur l'organisation ou le fonctionnement .....	84,2	77,9	1,3	1,6	-
Contact avec des personnes en situation de détresse .....	54,7	42,4	1,5	3,1	1,6
Devoir calmer des personnes .....	64,8	51,2	1,4	3,7	1,6
Contact avec le public .....	66,9	71,5	-	2,0	-
Situations de tension avec le public (quand contact) .....	54,3	41,5	1,6	1,7	1,3
Agression verbale dans les 12 derniers mois (collègues ou public) .....	32,9	24,0	1,2	1,7	1,5
<b>Pénibilités, exposition aux risques</b>					
Au moins une pénibilité physique (2) .....	84,1	67,1	-	3,2	3,1
Au moins une contrainte de vigilance (3) .....	77,0	59,3	1,8	1,6	2,1
Être exposé à des produits dangereux .....	49,2	25,6	1,4	1,9	2,7
Risquer d'être blessé ou accidenté .....	75,7	45,9	1,9	2,9	3,1
Risquer des accidents de la circulation .....	48,4	30,5	1,8	1,6	-
A reçu une information sur les risques .....	48,5	33,1	1,4	1,5	1,3
A reçu une formation à la sécurité .....	42,8	26,9	1,4	1,6	1,3
Dispose de consignes de sécurité .....	62,5	41,5	1,4	1,7	1,8
Crainte de perdre son emploi .....	27,0	23,7	1,3	-	-
Ne pense pas pouvoir tenir jusqu'à 60 ans .....	42,8	26,9	-	1,3	1,4

L'analyse « toutes choses égales par ailleurs » (trois dernières colonnes) est menée pour trois grandes catégories socioprofessionnelles, en contrôlant de l'influence de la catégorie socioprofessionnelle détaillée : du secteur d'activité agrégé, de la taille de l'établissement, du sexe et de l'âge. Seuls sont reportés les rapports des chances (odd ratio) statistiquement significatifs au seuil de 5 %.

(1) Parmi les huit contraintes de rythme suivantes : déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce ; cadence automatique d'une machine ; autres contraintes techniques ; dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues ; normes de production, ou délais, à respecter en une journée au plus ; demande extérieure (clients, public) obligeant à une réponse immédiate ; contrôles ou surveillances permanents (au moins quotidiens) exercés par la hiérarchie ; contrôle ou suivi informatisé.

(2) Parmi les pénibilités physiques suivantes : devoir rester longtemps debout ou dans une autre posture fatigante ou pénible, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, porter des charges lourdes, effectuer des mouvements douloureux ou fatigants, subir des secousses ou des vibrations.

(3) Parmi les contraintes de vigilance suivantes : ne pas pouvoir quitter son travail des yeux, lire des chiffres ou des lettres difficiles à lire, examiner des objets très petits, faire attention à des signaux visuels ou sonores brefs.

Lecture : 82,6 % des salariés qui travaillent la nuit (habituellement ou occasionnellement) pensent qu'une erreur dans leur travail pourrait entraîner des conséquences graves pour la qualité du service ou du produit contre seulement 63,2 % des salariés qui ne travaillent jamais la nuit. À autres caractéristiques comparables, les ouvriers qui travaillent la nuit sont significativement (au seuil de 5 %) plus nombreux que les autres ouvriers à penser qu'une erreur dans leur travail pourrait entraîner des conséquences graves pour la qualité du service ou du produit ; l'écart est d'ampleur plus importante pour les professions intermédiaires (odd ratio de 2,7) et également significatif.

Champ : salariés de 15 ans et plus résidant en France métropolitaine.



Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

## TRAVAIL DE NUIT ET SUPPLÉMENT SALARIAL

En 2012, le supplément salarial associé au travail habituel la nuit peut être estimé à 8,1 % et celui associé à un travail occasionnel la nuit à 3,6 % par rapport aux salariés qui ne travaillent jamais la nuit. Ce supplément salarial est établi à partir du salaire net horaire : il est calculé en rapportant le salaire mensuel net (y compris les primes mensualisées) au nombre d'heures effectuées mensuellement, tous deux déclarés à l'enquête Emploi 2012 (après redressement des non réponses). Apprentis et stagiaires sont exclus du décompte.

Ces estimations sont effectuées à autres caractéristiques comparables, c'est-à-dire en tenant compte du fait que d'autres caractéristiques influencent le salaire. Les caractéristiques prises en compte ici sont :

- les caractéristiques sociodémographiques du salarié : son sexe, son âge, son âge au carré, le diplôme le plus élevé qu'il a obtenu (en 11 positions) ;
- les caractéristiques de son employeur : effectifs salariés, secteur d'activité, type d'employeur (État, hôpital public, collectivité locale, particulier(s), entreprise publique ou privée) ;
- les caractéristiques de son emploi : catégorie socioprofessionnelle, travail à temps plein ou partiel, contrat à durée indéterminée (et fonctionnaire) ou autre type de contrat ;
- quelques éléments caractérisant ses conditions de travail : travail habituel le samedi, travail occasionnel le samedi, travail habituel le dimanche, travail occasionnel le dimanche, horaires alternants, horaires variables, fonction d'encadrement.

Ces résultats, obtenus à partir de l'enquête Emploi, sont tout à fait comparables à ceux obtenus en 1991 par Michel Gollac et Christian Baudelot qui estimaient alors que travailler toutes les nuits rapportait 8,7 % de supplément salarial, et travailler seulement certaines nuits, 4 % [4]. Toutefois, utilisant l'enquête Conditions de travail, ils contrôlaient alors d'un nombre bien plus important de caractéristiques des conditions de travail. Parmi toutes les caractéristiques examinées, le travail de nuit apparaissait comme l'aspect le mieux compensé financièrement. En effet, « travailler de nuit est une caractéristique du travail qui ne souffre pas de discussion : contrairement aux conditions de travail moins aisément mesurables, le travail de nuit fait l'objet d'une compensation financière » [5].

### Pour en savoir plus

- [1] Algava E. (2011), « Le travail de nuit des salariés en 2009 : fréquent dans les services publics ; en augmentation dans l'industrie et pour les femmes », Dares Analyses n° 009, février.
- [2] Bué J. (2005), « Travail de nuit et du soir depuis dix ans : une progression plus rapide pour les femmes que pour les », Premières Synthèses n° 40.2, Dares.
- [3] Coutrot T., Rouxel C. (2011), « Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques : l'apport de l'enquête Santé et itinéraire professionnel », Dares Analyses n° 20.
- [4] Cese (2010), « Le travail de nuit : impact sur les conditions de travail et de vie des salariés », Rapport du conseil économique, social et environnemental, La Documentation française.
- [5] Gollac M., Baudelot C. (1993), « Salaires et conditions de travail », Économie et statistique n° 265, Insee.
- [6] Gollac M., Volkoff S. (2006), « La santé au travail et ses masques », Actes de la recherche en sciences sociales 3/2006 (n° 163), p. 4-17, Le Seuil.
- [7] Jolivet A., Volkoff S., Caron L., Caser F., Delgoulet C., Théry L. (2012), « Conditions de travail et seniors, quelques expériences », Connaissance de l'emploi, CEE, mai 2012, n°92.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.  
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.  
[www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr) (Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directrice de la publication : Françoise Bouygard.

Rédactrice en chef : Marie Ruault. Secrétariat de rédaction : Marie Avenel, Evelyn Ferreira - Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.

Conception graphique et impression : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Réponse à la demande : [dares.communication@travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@travail.gouv.fr)

Abonnement aux avis de parution de la Dares

(<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/avis-de-parution-2063/bulletin-2064/abonnement-13777.html>)

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.