

Première Synthèses

Informations

HORAIRES ATYPIQUES ET CONTRAINTES DANS LE TRAVAIL : une typologie en six catégories

ENQUÊTE CONDITIONS DE TRAVAIL 2005

Si 37 % des salariés ont des horaires « normaux », près de deux salariés sur trois travaillent selon des horaires que l'on qualifie habituellement « d'atypiques ».

19 % des salariés ont des horaires caractérisés par le fait de travailler la nuit ou le week-end de façon habituelle, et 10 % de façon occasionnelle, particulièrement dans le secteur public et dans le commerce. Pour 7 % des salariés, travaillant surtout dans les secteurs d'activité connaissant des fluctuations saisonnières, les horaires sont marqués par des durées du travail variables selon la période de l'année.

Près de 10 % sont caractérisés par des horaires longs et flexibles : il s'agit surtout de cadres et de professions intermédiaires, en grande majorité des hommes. Enfin 17,5 % des salariés, très majoritairement des femmes, travaillent à temps partiel. Chacun de ces types d'horaires est associé à des conditions de travail spécifiques.

Arriver à son travail le matin, en repartir en fin d'après-midi, à des horaires prévus à l'avance, et se reposer le week-end : telle est la norme sociale implicite d'organisation des horaires de travail, à laquelle s'opposent les horaires dits « atypiques ». Cette norme se retrouve dans le code du travail et certains textes conventionnels qui prévoient des règles ou des compensations spécifiques pour les salariés amenés à travailler dans des conditions dérogeant à cette norme. Sont traditionnellement qualifiés « d'horaires atypiques » le travail de nuit ou du week-end, mais aussi le travail à temps partiel, les horaires imprévisibles ou décalés, les semaines irrégulières...

Une analyse typologique des horaires de l'ensemble des salariés menée sur l'enquête « Conditions de travail » de 2005 (encadrés 1 et 2) en fonction des contraintes horaires permet de dégager cinq catégories de salariés à temps plein, auxquelles s'ajoute la catégorie des salariés à temps partiel.



MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE,
DE L'INDUSTRIE
ET DE L'EMPLOI

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DES RELATIONS SOCIALES,
DE LA FAMILLE,
DE LA SOLIDARITÉ
ET DE LA VILLE

37 % des salariés dans la catégorie des « horaires normaux »

La première catégorie est constituée de salariés qui ont plutôt des horaires réguliers et travaillent rarement tôt le matin, tard le soir, le samedi ou le dimanche (tableau 1). Ce type d'horaire « normaux » est le plus adapté aux rythmes biologiques et sociaux par opposition aux « horaires atypiques » qui amènent les salariés à travailler pendant des périodes habituellement dévolues au repos (sommeil, repas) ou aux activités familiales et sociales.

Ces salariés, en majorité des hommes, sont particulièrement représentés dans deux catégories de professions : les unes plutôt masculines (professions intermédiaires des entreprises, techniciens, ouvriers de l'industrie, chauffeurs), d'autres à majorité féminine (employés administratifs d'entreprise dans la banque et les assurances).

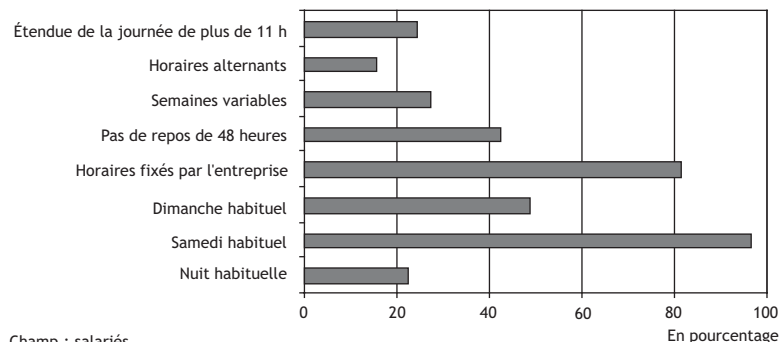
Leurs conditions de travail ne présentent pas de spécificités marquées (tableau 2). Cependant, ils sont moins souvent en contact direct avec le public, ce type d'emploi étant souvent associé à des horaires atypiques (cf. infra).

Horaires habituellement décalés : les métiers en contact avec le public

Un salarié sur cinq appartient à la catégorie des horaires habituellement décalés : ils travaillent presque tous habituellement le samedi, souvent le dimanche et/ou la nuit (tableau 1, graphique 1 (1)). Les horaires décalés se cumulent : presque tous les salariés tra-

(1) Les contraintes horaires et les conditions de travail des différentes catégories de salariés sont analysées à l'aide d'un modèle « toutes choses égales par ailleurs » de type logit, qui inclut le secteur d'activité, la taille de l'entreprise, la catégorie socio-professionnelle du salarié, la fonction occupée, le statut d'emploi, l'ancienneté dans l'entreprise, l'âge, le sexe. Les commentaires qui suivent demeurent valides « toutes choses égales par ailleurs ».

Graphique 1
Les contraintes horaires associées à la catégorie « horaires décalés habituels »



Champ : salariés.

Lecture : 24 % des salariés de la catégorie « horaires décalés habituels » ont une étendue de la journée de travail de onze heures ou plus.

Ce graphique signale les contraintes horaires spécifiques à la catégorie analysée « toutes choses égales par ailleurs ».

Tableau 1
Contraintes d'horaire des différentes catégories de salariés
En pourcentage

Catégories de salariés	"Horaires normaux"	"Horaires décalés habituels"	"Horaires décalés occasionnels"	"Horaires variables au cours de l'année"	"Horaires longs et flexibles"	"Horaires à temps partiel"	Ensemble
Durée hebdomadaire de 40 heures ou plus....	21,5	29,8	26,5	22,6	74,2	1,8	25,2
Dépassements d'horaires fréquents sans compensation	14,3	21,8	11,9	14,4	55,7	12,4	19,1
Reçoit des appels professionnels hors du temps de travail	8,6	12,3	14,3	3,6	31,7	11,4	12,2
Soumis à des astreintes	9,1	10,5	14,1	2,1	22,3	3,8	9,8
Emporte du travail chez soi	3,6	14,4	9,3	7,2	32,7	7,9	10,0
Commence le travail avant 7 heures	12,4	20,6	17,3	14,3	2,8	4,0	12,7
Termine le travail après 20 heures	4,5	14,1	2,4	0,9	11,3	8,0	7,2
Travaille habituellement la nuit	4,6	22,3	5,0	4,0	1,3	2,9	7,3
Travaille occasionnellement la nuit	3,8	7,9	29,3	3,2	13,6	2,8	7,9
Travaille habituellement le samedi	6,5	96,8	0,0	4,7	1,3	30,3	26,6
Travaille occasionnellement le samedi	7,6	0,3	98,6	27,7	44,4	13,8	21,4
Travaille habituellement le dimanche	0,4	48,8	0,0	2,2	0,7	12,4	11,9
Travaille occasionnellement le dimanche	2,5	13,9	59,9	8,7	24,1	10,3	14,3
Ne connaît pas ses horaires pour la semaine à venir	9,4	8,4	10,6	3,6	25,1	9,7	10,3
Horaires fixés par l'entreprise	69,6	81,5	74,7	73,1	4,4	64,0	65,4
Horaires libres	2,7	7,5	4,9	1,8	73,9	12,6	12,3
Modulation de la durée du travail	9,4	24,0	17,5	99,9	31,2	24,7	23,9
Ensemble	37,1	19,1	10,2	6,7	9,5	17,5	100,0

Champ : salariés.

Lecture : 21,5 % des salariés de la catégorie « horaires normaux » ont une durée du travail supérieure à 40 heures hebdomadaires (voir encadré 2 pour la définition des catégories d'horaires).

vaillant le dimanche travaillent aussi le samedi. 86 % de ceux qui travaillent la nuit travaillent aussi le samedi et 72 % le dimanche (voir encadré 3 sur le travail de nuit).

Ces salariés cumulent souvent plusieurs contraintes d'horaire : semaines irrégulières, absence de repos hebdomadaire de

48 heures, horaires fixés par l'entreprise sans possibilité de modification (graphique 2). Un quart d'entre eux connaissent des longues journées de plus de 11 heures (contre 17 % de l'ensemble des salariés). C'est dans ce groupe de salariés que les horaires alternants sont les plus répandus. De même, ils sont

plus nombreux (7 %) que les autres salariés (3 %) à avoir une journée de travail coupée en deux périodes séparées de plus de trois heures.

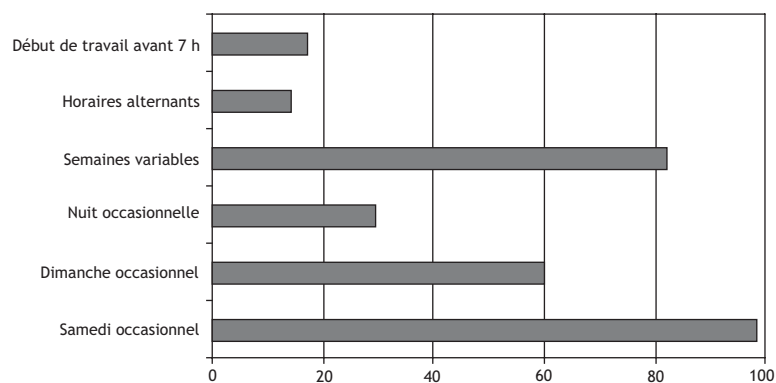
Ces contraintes sont caractéristiques du commerce et des professions permettant d'assurer la continuité du service public. Huit salariés de cette catégorie sur dix sont en contact avec le public (contre deux sur trois pour l'ensemble des salariés) (tableau 2).

Les professions les plus typiques de cette situation sont des métiers de services relationnels : les professions de la santé et du travail social (infirmiers, professions paramédicales, éducateurs), les employés de la fonction publique (essentiellement les policiers), les employés de commerce et de l'hôtellerie-restauration.

Ces salariés connaissent de nombreuses contraintes organisationnelles : des contraintes de rythme, l'obligation de devoir toujours se dépêcher. Ils signalent plus souvent manquer d'autonomie et de moyens pour réaliser leur travail. La moitié d'entre eux ne bénéficient pas de l'aide de leur hiérarchie en cas de difficulté ou vivent des tensions dans les relations avec leurs supérieurs. Ils déclarent souvent des risques de blessure ou d'accident et sont plus souvent exposés à des agressions verbales ou physiques au cours de leur travail. Leur travail est plus pénible physiquement que celui des autres salariés (tableau 2) : près de 60 % sont exposés à trois pénibilités physiques ou plus (2), contre 41 % de l'ensemble des salariés.

(2) Trois pénibilités ou plus parmi les suivantes : rester longtemps debout, rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante à la longue, effectuer des déplacements à pied, longs ou fréquents, porter ou déplacer des charges lourdes, effectuer des mouvements douloureux ou fatigants, subir des secousses ou vibrations, ne pas pouvoir entendre quelqu'un placé à deux ou trois mètres.

Graphique 2
Les contraintes horaires associées aux horaires décalés occasionnels



Source :
enquête Conditions
de travail 2005,
Insee-Dares.

Champ : salariés.
Lecture : 17 % des salariés de la catégorie « horaires décalés occasionnels » commencent le travail avant 7 heures le matin.

Ce graphique signale les contraintes horaires spécifiques à la catégorie analysée « toutes choses égales par ailleurs ».

Tableau 2
Risques et contraintes organisationnelles
des différentes catégories de salariés

En pourcentage

	"Horaires normaux"	"Horaires décalés habituels"	"Horaires décalés occasionnels"	"Horaires variables au cours de l'année"	"Horaires longs et flexibles"	"Horaires à temps partiel"	Ensemble
Risque de blessure ou d'accident	47,7	57,4	61,1	58,5	28,8	38,0	48,2
Trois pénibilités physiques ou plus.....	44,0	57,5	54,3	55,8	19,3	43,8	46,0
Risque d'agression verbale ou physique.....	30,8	57,5	44,5	31,4	32,7	40,3	39,2
Doit toujours se dépêcher	15,6	22,5	15,7	16,3	20,7	16,5	17,6
Tâches répétitives.....	29,1	31,0	24,8	37,2	6,9	32,2	28,0
Interruptions du travail perturbantes	23,0	24,8	24,2	22,8	31,0	18,5	23,5
Procédures de qualité strictes	48,8	46,4	51,0	49,1	50,3	29,1	45,3
Objectifs chiffrés précis	31,2	28,2	28,9	33,1	49,4	18,4	30,0
Résout lui-même les incidents.....	49,0	50,9	49,1	48,8	70,6	49,3	51,4
Toujours en contact direct avec le public....	53,1	81,9	60,5	54,2	51,8	76,0	64,9
N'a pas de matériels suffisants.....	24,8	34,3	31,8	25,4	26,8	24,7	27,5
N'a pas des informations suffisantes	19,5	17,6	19,0	22,6	28,7	13,2	19,1
Manque de soutien de la hiérarchie.....	45,5	49,2	50,0	45,9	47,3	41,8	46,2
Manque de soutien des collègues.....	35,5	37,0	34,5	33,4	39,9	38,8	36,5
Craint pour son emploi dans l'année à venir	18,3	13,7	15,7	19,4	13,9	21,3	17,3

Source :
enquête Conditions
de travail 2005,
Insee-Dares.

Champ : salariés.

Lecture : 47,7 % des salariés de la catégorie « horaires normaux » déclarent des risques d'accidents ou de blessures au cours de leur travail.

Horaires occasionnellement décalés : un groupe proche du précédent

Pour 10 % des salariés, la contrainte horaire principale est le fait de travailler occasionnellement en fin de semaine (le samedi, voire le dimanche) et/ou la nuit. Ces salariés ont des caractéristiques proches de celles des salariés aux horaires systématiquement décalés, mais un peu moins marquées. Ainsi, il s'agit souvent de professions de

la santé et du travail social (agents de service et infirmiers), de professions intermédiaires de la fonction publique, de techniciens, agents de maîtrise des entreprises, d'ouvriers qualifiés et de salariés agricoles, ainsi que d'agents de surveillance, de militaires et policiers.

Leurs horaires se caractérisent surtout par des semaines variables, des horaires alternants et matinaux (tableau 1, graphi-

que 2). Comme les salariés en horaires décalés habituels, ils sont nombreux à subir des pénibilités physiques, à être exposés à des risques d'agression ou d'accident, à avoir peu d'autonomie, et peu de soutien de la part de la hiérarchie (tableau 2).

Source :
enquête Conditions
de travail 2005,
Insee-Dares.

Des durées de travail variables dans les secteurs à forte saisonnalité

Pour 6,7 % des salariés, la principale contrainte horaire est une durée du travail plus longue à certaines périodes de l'année et plus courte à d'autres. Cette irrégularité de la durée du travail au cours de l'année concerne plutôt des jeunes, appartenant à des professions intermédiaires des entreprises, ou bien des ouvriers de type industriel, surtout dans des secteurs sensibles à la saisonnalité de l'activité : l'agriculture, les industries agroalimentaires, la construction, les biens de consommation, les services aux entreprises.

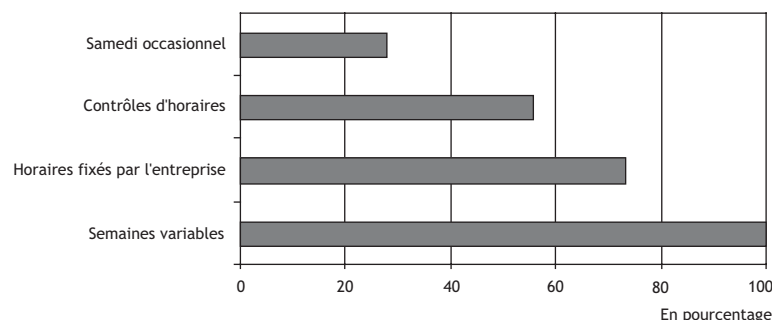
Ces salariés ont plus souvent des horaires fixés par l'entreprise et strictement contrôlés. Ils travaillent plus rarement la nuit ou le dimanche, mais plus du quart d'entre eux travaillent occasionnellement le samedi (tableau 1 et graphique 3). Ils sont plus souvent que les autres salariés soumis au travail répétitif, aux cadences automatiques, et disposent de peu d'autonomie, caractéristiques du travail industriel peu qualifié.

Plus de la moitié d'entre eux sont exposés à trois pénibilités physiques (2) ou plus (contre 46 % de l'ensemble des salariés) et ils sont nombreux à déclarer risquer un accident au cours de leur travail. Ils déclarent un peu plus souvent avoir des craintes pour leur emploi dans l'année à venir (tableau 2).

Des horaires longs, flexibles mais peu contraints : surtout les cadres

Pour un salarié sur dix, les principales contraintes horaires renvoient à la longueur de la journée de travail et à son imprévisi-

Graphique 3
Les contraintes horaires associées (1) aux horaires
« variables au cours de l'année »



Champ : salariés.

Lecture : 28 % des salariés de la catégorie « horaires variables au cours de l'année » travaillent occasionnellement le samedi.

Ce graphique signale les contraintes horaires spécifiques à la catégorie analysée « toutes choses égales par ailleurs ».

bilité. La plupart de ces salariés travaillent 40 heures ou plus par semaine, et/ou ne connaissent pas les horaires qu'ils auront à effectuer dans la semaine à venir (tableau 1, graphique 4).

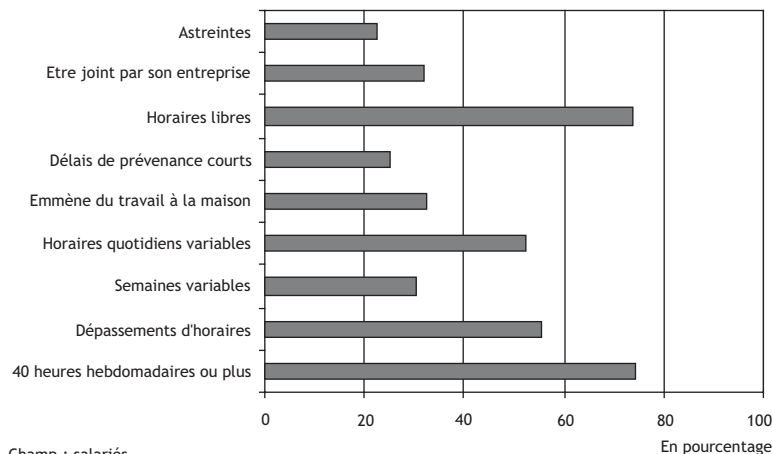
Il s'agit en grande majorité d'hommes, cadres ou professions intermédiaires, exerçant des responsabilités hiérarchiques. De nombreuses professions qualifiées sont concernées par ce type d'horaire : cadres et professions intermédiaires du public et des entreprises, professeurs du supérieur, artistes. Parmi les professions intermédiaires, celles des entreprises ainsi que les agents de maîtrise sont plus particulièrement concernés.

L'organisation des horaires de ces salariés est caractéristique

de l'emploi qualifié. Ils sont les plus nombreux à avoir des horaires quotidiens variables, des dépassements d'horaires fréquents, à être joints par leur entreprise hors de leur lieu de travail, à être soumis à des astreintes, à emmener du travail chez eux. Cette emprise du travail sur le temps hors travail s'accompagne néanmoins d'une liberté dans le choix des horaires que l'on retrouve peu dans les autres catégories : la plupart de ces salariés déterminent eux-mêmes leurs horaires, qui ne font l'objet d'aucun contrôle (graphique 4).

Leur travail est caractérisé par une forte pression temporelle : ils doivent souvent se dépêcher, connaissent des interruptions imprévues qu'ils considèrent

Graphique 4
Les contraintes horaires associées aux horaires longs et flexibles



Champ : salariés.

Lecture : 22 % des salariés de la catégorie « horaires longs et flexibles » sont soumis à des astreintes.

Ce graphique signale les contraintes horaires spécifiques à la catégorie analysée « toutes choses égales par ailleurs ».

perturbantes, et ont des objectifs chiffrés précis à atteindre. Ces contraintes sont associées à d'importantes marges de manœuvre : ils déclarent plus souvent que leur travail permet d'apprendre des choses nouvelles et qu'ils décident eux-mêmes quoi faire en cas de problème. Ils sont moins nombreux que les autres salariés à signaler être exposés à des pénibilités physiques, à un risque d'accident et au travail répétitif (tableau 2).

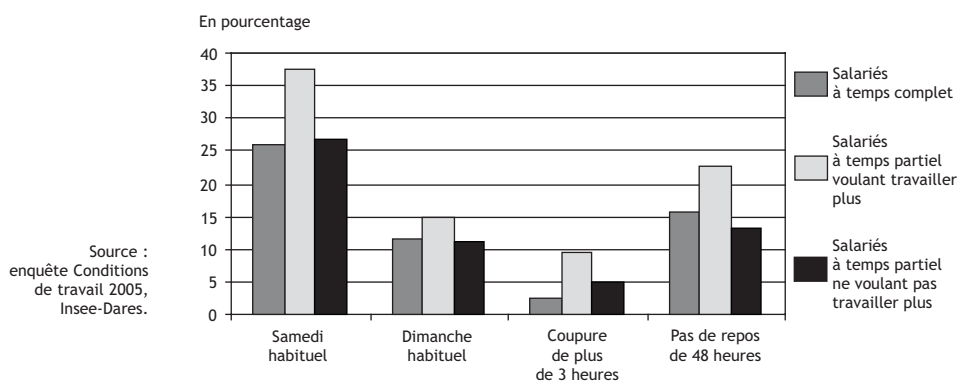
Cependant ils disposent d'un soutien un peu moins fort de la part des collègues et signalent plus souvent manquer d'informations pour faire correctement leur travail.

Des conditions d'emploi et des horaires plus difficiles pour les salariés à temps partiel en sous-emploi

Un tiers des femmes et seulement 5 % des hommes travaillent à temps partiel, surtout dans le secteur tertiaire. Ils sont souvent dans des professions impliquant le contact avec le public mais, dans l'ensemble, leurs conditions d'emploi ne sont pas plus difficiles que la moyenne et ils sont plutôt moins soumis à des contraintes horaires.

Parmi ces salariés à temps partiel, un tiers d'entre eux déclarent souhaiter travailler davantage d'heures, et on peut les qualifier de salariés en « sous-emploi » ou en « temps partiel subi ». Ce sont plus souvent des jeunes (moins de 30 ans), et leur durée du travail est plus courte que celle des autres temps partiels. Leurs conditions d'emploi sont moins bonnes que celles

Graphique 5
Les contraintes horaires associées aux horaires à temps partiel

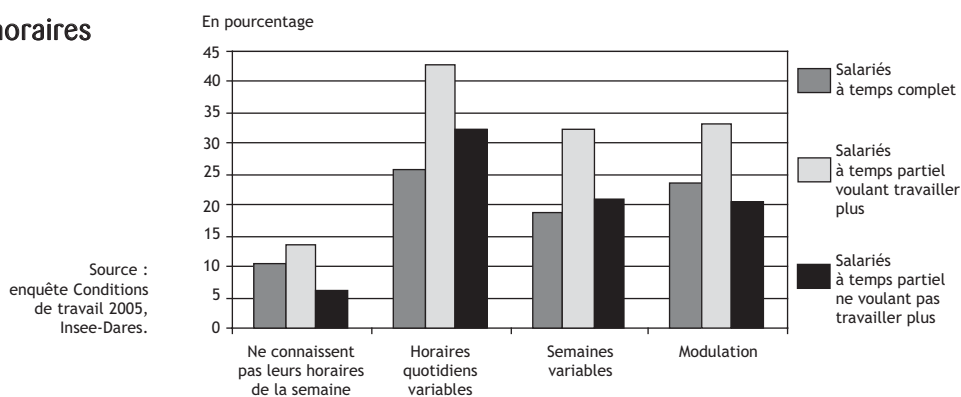


Champ : salariés.

Lecture : 26 % des salariés à temps complet travaillent habituellement le samedi, 37 % des salariés à temps partiel voulant travailler plus et 27 % des salariés à temps partiel ne voulant pas travailler plus.

Ce graphique signale les contraintes horaires spécifiques à la catégorie analysée « toutes choses égales par ailleurs ».

Graphique 6
Les contraintes horaires associées aux horaires à temps partiel



Champ : salariés.

Lecture : 10 % des salariés à temps complet ne connaissent pas leurs horaires de la semaine, 13 % des salariés à temps partiel voulant travailler plus, 6 % des salariés à temps partiel ne voulant pas travailler plus.

Ce graphique signale les contraintes horaires spécifiques à la catégorie analysée « toutes choses égales par ailleurs ».

des autres salariés à temps partiel : 37 % d'entre eux sont employés sur des contrats atypiques (CDD, intérim...), ce qui est le cas de 11 % des autres temps partiels et 14 % des temps complets. Ils sont plus

soumis à des horaires décalés (travail habituellement le samedi ou le dimanche), à des durées variables selon la période de l'année, à des journées hachées ou à des horaires imprévisibles (graphiques 5 et 6).

Jennifer BUÉ, Thomas COUTROT (Dares).

L'ENQUÊTE CONDITIONS DE TRAVAIL DE 2005

Les enquêtes Conditions de travail sont organisées et exploitées par la Dares depuis 1978. Elles sont renouvelées tous les sept ans : 1984, 1991, 1998, 2005. Les réponses se réfèrent aux conditions de travail telles qu'elles sont perçues par les enquêtés. Ceux-ci appartiennent à tous les secteurs d'activité, y compris la fonction publique.

Méthodologie de l'enquête

Ces enquêtes sont effectuées à domicile sur un échantillon représentatif de la population métropolitaine de 15 ans ou plus exerçant un emploi. Elles complètent les enquêtes Emploi de l'Insee.

Jusqu'en 2002, l'enquête Emploi était réalisée annuellement, en mars de chaque année. Les personnes étaient alors interrogées sur leurs conditions de travail après la passation du questionnaire de l'enquête Emploi. Depuis 2002, l'enquête Emploi se déroule « en continu » sur six trimestres. Les enquêtés sont interrogés deux fois en face à face (la première et la dernière) et quatre fois par téléphone. L'enquête Conditions de travail 2005 est la première enquête complémentaire à la nouvelle enquête Emploi en continu. Elle s'est déroulée au cours du sixième et dernier entretien. Le questionnaire a été soumis à tous les actifs ayant un emploi parmi les personnes interrogées pour cette sixième fois dans le cadre de l'enquête Emploi, soit 19 000 personnes en 2005. Le champ retenu pour cette étude est l'ensemble des salariés.

Quantifier les conditions de travail

Les enquêtes Conditions de travail visent à cerner au plus près le travail réel tel qu'il est perçu par le travailleur, et non pas le travail prescrit tel qu'il peut être décrit par l'entreprise ou l'employeur. Pour ce faire, l'enquête est réalisée à domicile et chaque actif du ménage répond personnellement. Les questions posées ne renvoient pas à des mesures objectives (cotations de postes ou analyses ergonomiques), ni à des questions d'opinion sur le travail, mais à une description concrète du travail, de son organisation et de ses conditions, selon divers angles : la prescription, les marges de manœuvre, la coopération, les rythmes de travail, les efforts physiques ou les risques encourus.

Les questions sont aussi factuelles que possible. Ainsi en est-il des questions portant sur le bruit : on ne demande pas aux personnes si elles subissent un niveau de bruit trop élevé dans leur environnement de travail, ce qui serait trop subjectif. On ne fait pas non plus référence à des mesures sonométriques chiffrées, car elles sont rarement connues précisément par les travailleurs. On demande aux enquêtés s'ils peuvent entendre parler, même à haute voix, quelqu'un situé à deux ou trois mètres d'eux, ce qui permet de repérer une exposition à un bruit d'environ 85 décibels.

Par ailleurs, le questionnaire vise à appréhender certaines dimensions du travail par recoupement de questions. L'étude des contraintes de cadence s'appuie à la fois sur une question concernant le travail à la chaîne et sur un inventaire des déterminants possibles du rythme de travail. L'appréhension des marges de manœuvre dont dispose un salarié suppose d'évaluer à la fois le caractère plus ou moins impératif des consignes qu'il reçoit, les possibilités dont il dispose en cas d'incidents, etc. Pour toutes les questions ayant trait aux pénibilités physiques ou psychiques du travail, la référence à des seuils chiffrés a été volontairement évitée. C'est l'appréciation de la personne enquêtée que l'on recueille, qu'il s'agisse d'efforts physiques, d'exposition aux températures extrêmes, de risques d'erreurs ou d'intensité du travail.

Les horaires de travail

Les questions sur le temps de travail laissent peu de place à la subjectivité de la personne enquêtée et concernent la description des horaires « réels » et non pas les emplois du temps théoriques. En 2005, les questions sur l'organisation des horaires quotidiens (horaire de début de travail, horaire de fin de travail, pause repas) concernent « une journée habituelle » et non une journée de référence comme dans les enquêtes précédentes.

UNE TYPOLOGIE DES CONTRAINTES HORAIRES

Les catégories de salariés présentées ici résultent d'une analyse statistique (« classification automatique hiérarchique ») réalisée à partir de l'enquête Conditions de travail. Les salariés à temps plein ont été ainsi regroupés en 5 catégories homogènes relativement à leurs horaires de travail ; les variables dites « actives », qui servent à déterminer le classement des individus, sont au nombre de 17 et sont présentées dans le tableau 1 :

- Durée hebdomadaire de 40 heures ou plus (au cours de la dernière semaine travaillée)
- « Travaille (tous les jours ou souvent) au-delà de l'horaire prévu sans compensations en salaire ou en repos »
- « A été appelé par téléphone en dehors des horaires de travail pour des motifs professionnels » (plus de 10 fois dans l'année écoulée)
- « Est soumis à des astreintes »
- « Emporte du travail à la maison » (tous les jours ou souvent)
- « Commence le travail avant 7 heures du matin »
- « Termine le travail après 20 heures »
- « Travaille habituellement la nuit »
- « Travaille occasionnellement la nuit »
- « Travaille habituellement le samedi »
- « Travaille occasionnellement le samedi »
- « Travaille habituellement le dimanche »
- « Travaille occasionnellement le dimanche »
- « Ne connaît pas ses horaires pour la semaine à venir »
- « Horaires libres »
- « Horaires fixés par l'entreprise »
- « Au cours de l'année, a une durée du travail plus courte pendant certaines périodes et plus longue pendant d'autres » (modulation du temps de travail)

DES CONDITIONS DE TRAVAIL PLUS DURES LA NUIT

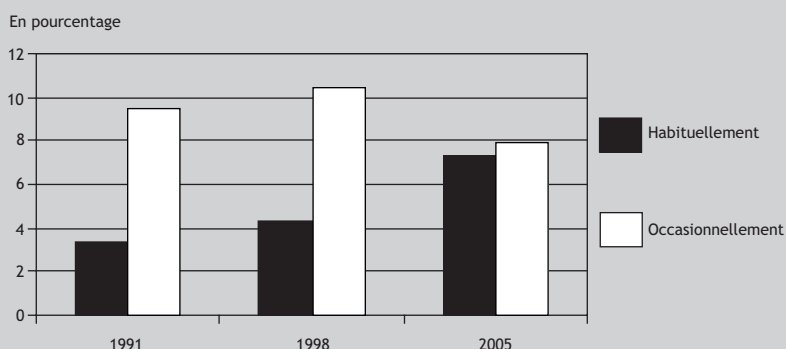
La proportion de salariés travaillant la nuit (1), restée stable durant les années 1980, a augmenté au cours de la décennie 1990. La proportion de salariés qui travaillent habituellement la nuit a augmenté, mais la proportion de ceux qui travaillent occasionnellement la nuit s'est réduite. Ce mouvement de substitution du travail de nuit « occasionnel » par le travail de nuit « habituel » s'observait déjà dans les années 1990 (graphique A).

En 2005, 15 % des salariés (soit 22 % des hommes et 8 % des femmes) travaillent la nuit contre 13 % (18 % et 6 %) en 1991. Ce type d'horaires de travail concerne toujours beaucoup plus les hommes mais, comparativement, le travail de nuit des femmes a augmenté davantage : en 1991, les femmes représentaient un cinquième des salariés travaillant la nuit, elles en constituent le quart en 2005. C'est surtout le cas pour les ouvrières : en 1991, 2 % d'entre elles travaillaient la nuit, elles sont respectivement 8 % en 2005.

Le travail de nuit se cumule avec de nombreuses autres contraintes horaires : les salariés travaillant la nuit travaillent aussi plus souvent le dimanche, en horaires alternants ou variables ; ils ont aussi des longues journées et semaines de travail (tableau 1). Les longues durées de travail (semaine et journée) concernent les salariés de nuit qui ne sont pas en horaires alternants. L'absence de pause repas se cumule avec le travail de nuit : 20 % des salariés travaillant la nuit n'ont pas de pause repas, 13 % de ceux qui ne travaillent jamais la nuit. De même, y compris « toutes choses égales par ailleurs », les salariés qui travaillent la nuit sont plus nombreux à déclarer que leur travail implique au moins trois pénibilités physiques ou être soumis à au moins trois contraintes de vigilance (tableau A).

(1) Dans les enquêtes *Emploi et Conditions de travail*, est considéré avoir travaillé la nuit un salarié dont la période de travail se situe -même partiellement- dans la tranche 0 à 5 heures, plage horaire plus restrictive que celle du code du travail (entre 21 heures et 6 heures du matin de par la loi du 9 mai 2001 et entre 22 heures et 5 heures antérieurement). Cette période est décrite par les physiologistes comme celle durant laquelle l'organisme fonctionne en état de moindre résistance à tous les niveaux.

Graphique A
Évolution du travail de nuit habituel et occasionnel



Lecture : 3,4 % des salariés travaillent habituellement la nuit en 1991.

Sources : enquête Conditions de travail, Insee-Dares.

Tableau A
Des conditions de travail plus dures pour les salariés de nuit

En pourcentage

	Salariés travaillant la nuit (habituellement ou occasionnellement)	Salariés ne travaillant jamais la nuit
Travail du dimanche	72,1	18,0
Semaines de 45 heures ou plus	20,6	11,4
Étendue de la journée de travail de 10 heures ou plus	25,1	16,3
Pas de pause repas.....	19,5	12,7
Horaires alternants	25,9	5,6
Semaines variables.....	32,4	10,0
Au moins 3 pénibilités physiques *	47,3	30,5
Au moins 3 contraintes de vigilance **	44,3	27,3

* Parmi les pénibilités suivantes : déplacements à pied longs et fréquents, charges lourdes, postures pénibles ou fatigantes à la longue, devoir rester longtemps debout, mouvements douloureux ou fatigants, subir des secousses ou des vibrations, ne pas entendre quelqu'un placé à deux ou trois mètres.

** Parmi les contraintes suivantes : ne pas quitter son travail des yeux, lire des lettres ou des chiffres de petite taille, examiner des objets très petits, faire attention à des signaux visuels ou sonores difficiles à détecter.

Sources : enquêtes Conditions de travail 2005, Insee-Dares.