Travail posté

Date de création : sans objet Date de mise à jour : Novembre 2025

Synthèse :

Un salarié sur cinq, environ, travaille par équipe en alternance ou de nuit, en discontinu ou par rotation. Ces rythmes de travail peuvent comporter des risques pour la santé et la sécurité des salariés, tels que pathologies digestives ou perturbation du sommeil.

Textes : Code du travail, art. D. 4161-1, art. L 4624-1 ; art. R 4121-1 à R 4121-4 - Décret n° 85-603 du 10 juin 1985, art. 20 à 26-1 - Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 - Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 - Directive européenne du 23 novembre 1993

SOMMAIRE

Evaluer et prévenir les risques liés au travail posté

Encadrement et organisation du temps de travail

- **Fonction publique territoriale**
- **Fonction publique hospitalière**

Rôle des services de santé au travail ou des services de médecine préventive

- **Suivi médical**
- **Mutations ou transformations de postes**
- **Traçabilité des expositions**
- **Suivi individuel de l'état de santé**

Selon la directive européenne du 23 novembre 1993 : « *le travail posté correspond à tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, et qui peut être de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines* ».

Evaluer et prévenir les risques liés au travail posté

L'employeur doit procéder à une évaluation des risques engendrés par le travail posté. Les résultats de cette évaluation sont retranscrits dans le document unique (Code du travail, art. R 4121-1 à R 4121-4).

Il doit notamment étudier les conditions et le poste de travail, et analyser, pour chaque salarié, le contenu et les contraintes du poste et peut, par exemple :

- envisager de nouveaux aménagements dans l'organisation du travail en équipes ;
- améliorer les ambiances de travail, réduire les bruits ambiants, agir sur l'intensité

lumineuse… ;
- être à l'écoute des salariés, notamment à travers les instances représentatives du personnel ;
- agir sur la fréquence des rotations, leur sens et leur durée de travail sur les différents postes ;
- réduire la durée des postes (diminution du temps de travail pour tout salarié posté en 3 x 8, par exemple) ;
- favoriser la mobilité d'un type horaire à un autre en fonction de l'âge, de la santé et de la situation familiale et personnelle du salarié.

Il est possible, à cet égard, de s'inspirer des mesures techniques, organisationnelles ou médicales figurant sur la fiche pour prévenir la pénibilité du travail en équipes successives alternantes établie par le ministère chargé du Travail.

De plus, l'article D 4161-1 du Code du travail considère directement le travail en équipes successives alternantes, et le travail de nuit, comme des facteurs de pénibilité pour lesquels l'employeur doit vérifier l'exposition de l'agent vis à vis des seuils réglementaires fixés et mettre en place des mesures de prévention.

Encadrement et organisation du temps de travail

Fonction publique territoriale

En cette matière, la Fonction publique territoriale est régie par le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la Fonction publique territoriale.

Encadrement de la durée du travail

La durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut pas excéder :

- 48 heures par semaine ;
- et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Le repos hebdomadaire (comprenant en principe le dimanche) ne peut pas être inférieur à 35 heures.

La durée quotidienne du travail ne peut pas excéder 10 heures. L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures.

Le repos minimum quotidien ne peut pas être inférieur à 11 heures.

Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures, ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Il peut être dérogé aux principes énoncés ci-dessus :

- par décret, lorsque l'objet du service public l'exige de manière permanente ;
- par décision de l'autorité territoriale, qui en informe les représentants du personnel au Comité technique, lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient pour une période limitée.

Organisation du temps de travail

Le travail est organisé selon des périodes de référence, appelées cycles de travail, dont la durée peut varier de la semaine à l'année.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle de travail.

Les cycles de travail sont définis par délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement ; la délibération fixe notamment la durée des cycles, les bornes quotidiennes et hebdomadaires ainsi que les conditions de repos et de pause.

Les cycles sont définis par service ou par nature de fonction.

Pour les agents relevant d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires, celles-ci sont prises en compte dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Elles font l'objet d'une compensation horaire ou d'une indemnisation.

Fonction publique hospitalière

Elle relève, quant à elle, du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans la Fonction publique hospitalière.

Encadrement de la durée du travail

La durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut pas excéder 48 heures pendant une période de 7 jours.

Les agents bénéficient d'un repos quotidien de 12 heures consécutives minimum et d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives minimum.

Le nombre de jours de repos est fixé à 4 jours pour 2 semaines, dont 2 au moins doivent être consécutifs et comprendre un dimanche.

En cas de travail continu, la durée quotidienne de travail ne peut pas excéder, sauf contraintes de service particulières :

- 9 heures pour les équipes de jour ;
- 10 heures pour les équipes de nuit.

Dans tous les cas, l'amplitude de la journée de travail ne peut pas excéder 12 heures.

En cas de travail discontinu, l'amplitude de la journée de travail ne peut pas dépasser 10 heures 30 et cette durée ne peut pas être fractionnée en plus de 2 vacations d'au moins 3 heures.

Une pause de 20 minutes est accordée lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 6 heures consécutives.

Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 21 heures et 6 heures, ou toute autre période de neuf heures consécutives entre 21 heures et 7 heures (décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, art. 7).

Organisation du temps de travail

L'aménagement et la répartition des horaires de travail sont fixés par le chef d'établissement, après avis du Comité technique d'établissement.

Le travail est organisé selon des périodes de référence, appelées cycles de travail, dont la durée peut varier de 1 à 12 semaines.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle de travail.

Les cycles sont définis par service ou par fonction.

Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont décomptés sur la durée totale du cycle. Les repos compensateurs doivent être pris dans le cadre du cycle de travail.

Un tableau de service précise les horaires de travail de chaque agent pour chaque mois. Il est porté à la connaissance de chaque agent 15 jours au moins avant son application. Il doit pouvoir être consulté à tout moment.

Toute modification dans la répartition des heures de travail donne lieu, 48 heures avant sa mise en vigueur, et sauf contrainte impérative de fonctionnement du service, à une rectification du tableau de service et à une information immédiate des agents concernés.

Rôle des Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) ou des Services de médecine préventive

Le rôle du Service de santé au travail est défini par le Code du travail pour les agents de la Fonction publique hospitalière ; sous l’appellation de service de médecine préventive, il résulte des dispositions du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 pour les agents de la Fonction publique territoriale.

Suivi médical

Comme tous les travailleurs, les agents en travail posté bénéficient d’un suivi médical avant l’embauche ou au plus tard avant l’expiration de la période d’essai par le médecin du travail

ainsi que de tous les examens médicaux : examen périodique, de reprise, examens complémentaires.

Tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi.
Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé. La périodicité de ce suivi est fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat (Code du Travail, art. L4624-1).

Mutations ou transformations de postes

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs (Code du travail, art. L 4624-1 - Décret n° 85-603 du 10 juin 1985, art. 24).

Traçabilité des expositions

Le dossier médical en santé au travail retrace, dans le respect du secret médical, les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis et inclut tous les avis et propositions du médecin du travail. Ce dossier ne peut être communiqué qu'au médecin de son choix, à la demande de l'intéressé (Code du travail, art. L 4624-2 - Décret n° 85-603 du 10 juin 1985, art. 26-1).

Suivi individuel de l'état de santé

Depuis le 1er janvier 2017, les travailleurs de nuit bénéficient d'une visite d'information et de prévention réalisée **préalablement** à leur affectation sur le poste, soit par le médecin du travail ou bien, sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier. A l'issue de la visite, le salarié bénéficie de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole écrit élaboré par le médecin du travail, selon une **périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans** (Code du travail art. R. 4624-17 et R. 4624-18 du Code du travail).

Le travailleur en équipes alternantes effectué de nuit, en tout ou partie, bénéficiera donc des dispositions ci-dessus.