

Université A-Mira Bejaia  
Faculté des sciences humaines et sociales  
Département : sciences sociales

# **MEMOIRE DE FIN DE CYCLE**

En vue de l'obtention du diplôme de master en sociologie.

**Option** ; SOCIOLOGIE DE TRAVAIL ET DES ORGANISATIONS.

## **Thème**

**L'impact de travail de nuit sur la santé  
et la vie familiale des salariés**

**Cas pratique : Générale Emballage**

**Présenté par :**

- Afroune Megdoua
- Ait Ikhelef Akila

**Encadré par :**

DR : Boulahouat Djazia

**Année universitaire 2019/2020**

# Remerciements

Au terme de ce travail, nous tenons à remercier tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à sa réalisation.

Nos premiers remerciements vont au bon dieu qui nous a donné de la force, le courage et la patience pour réaliser ce travail.

Tout notre profond respect et gratitude à notre encadreur M<sup>me</sup> BOULAHOUAT DJAZIA pour avoir accepté de nous encadrer et pour ses précieux conseils.

Nos remerciements s'adressent également à l'ensemble des personnes de Générale Emballage de Taharacheth d'AKBOU pour leurs informations.

Nos remerciements s'adressent à l'ensemble des enseignants du département des sciences sociales et humaines de l'université Abderrahmane Mira de Bejaia et surtout nos enseignants durant notre cursus universitaire.

Nous tenons aussi à remercier les membres de jurés qui ont acceptés d'examiner ce travail

# Dédicaces

Mes dédicaces les plus chaleureuses ont adressées :

**A mes parents** qui mon toujours soutenu et encouragé

Que dieu les protèges.

**A mes chers frères** (Achour, Bachir, Fahim, Hani)

**A ma sœur** et sa famille (Nora, Hemou, Fatima, Rachida, Céline, Belaid).

**AUX belles sœurs** (Menoune, Hakima) et leurs enfants

(Axel, Abed el Ali, chaima, Dyna, El hacen).

**A toute ma famille sans exception.**

**A tous mes amis** (es) qui ont fait preuve d'une amitié sincère (Souad, Fatiha, Lynda, Farida et Megdouda).

**A ma collègue** : Akila

A tous ce qui me connaissent.

**MEGDOUDA**

# Dédicaces

Je dédie ce modeste travail aux êtres que je considère la lumière de ma vie et qui m'ont aidé à suivre mon chemin :

**A mes chers parents** aucun dédicace ne serait exprimé l'affection et l'amour que j'éprouve envers vous, que dieu vos gardent.

**A mes très chers frères** (Abed Rezek et Nourddine).

**A mes très chères sœurs** (Farida, Lila, Samia, Zineb) pour encouragements et soutiens .a mes petits Yanis, Samir, Wafa, Nawal, Ahmed, Sidra, Hanan, Mouhamed, Liam, Tahar.

**A mes chers grands parents.**

**A ma binôme** : Megdouda

**A tous mes ami(e)s.**

Une spéciale dédicace à une personne unique « N »

**AKILA**

# La liste des figures :

**Figure1** : les effets de travail de nuit sur la santé

**Figure2** : la situation géographique de l'entreprise GE.

**Figure3** : organigramme de l'entreprise GE.

## La liste des tableaux

N°	Titres	page
N°1	les effets du travail du nuit sur le temps libre (heures par jour) partagé en famille .d'après Pietsch et Oginska(1987).	56

## La liste des abréviations

Abréviations	Significations
<b>CCD</b>	Contrat de duré déterminée
<b>CDI</b>	Contrat de duré indéterminée
<b>SPA</b>	Société par action
<b>OMS</b>	Organisation mondiale de la santé
<b>GE</b>	Générale emballage
<b>DPI</b>	Dots per inch
<b>ISO</b>	International organization for standardization
<b>NTIC</b>	Les nouvelles technologies de l'information et de la communication
<b>INSEE</b>	L'institut national de statistique et des études économiques
<b>CPIS</b>	Cadres et professions intellectuelles supérieures
<b>OIT</b>	Organisation internationale du travail
<b>RH</b>	Ressources humaines
<b>DZD</b>	Dinar algérien
<b>Pc</b>	Le poids de la caisse
<b>Km</b>	Kilo mètre
<b>XIXE</b>	Le dix-neuvième siècle
<b>DARES</b>	direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, service statistique ministériel
<b>PNF</b>	Parquet national financier
<b>EPSP</b>	Etablissement public de santé de proximité

# **Sommaire**



# Sommaire

Introduction générale

Partie méthodologique

## **Chapitre 1 : cadre méthodologique**

Préambule

1. Les raisons du choix du thème.....	3
2. Les objectifs de la recherche.....	3
3. La problématique.....	4
4. Les hypothèses.....	6
5. Définition des concepts clés.....	7
6. pré-enquête.....	14
7. La méthode et la technique utilisée.....	14
8. Le choix d'échantillon.....	17
9. les études antérieures.....	19
10. Les difficultés rencontrées.....	25
Synthèse.....	26

Partie théorique

## **Chapitre2 : L'émergence d'un nouveau temps de vie**

Préambule

1-l'évolution de travail de nuit.....	22
---------------------------------------	----

2-le travail de nuit.....	23
3-les facteurs de développement du travail de la n.....	25
3-1-les facteurs d'ordre juridique	
a) La levée de l'interdiction du travail de nuit des femmes.....	25
b) Les limites de la loi.....	26
c) Le travail de nuit occasionnel : « angle mort » de la réglementation : .....	27
3.2. Les raisons socio-économiques	
a) Les évolutions sociétales .....	27
b) Le rapport au travail des jeunes .....	28
c) Choix personnel des salariés et/ou contrainte économique ?.....	29
d) L'externalisation croissante de certaines fonctions.....	29
e) Une utilisation maximale des équipements.....	30
4-la durée du travail de nuit.....	30
5 -les modalités du travail de nuit.....	32
5.1- Trois huit.....	32
5.2- Deux-douze.....	33
6-les conditions du travail de nuit.....	33
Synthèse.....	35

## **Chapitre3 : L'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des salariés**

### Préambule

#### I. Le travail de nuit pèse sur la santé

1-les effets de travail de la nuit.....	38
---	----

#### 1-1-A court terme :

1-1-1Troubles de la mémoire.....	39
----------------------------------	----

1-1-2-Le stress.....	39
1-1-3-Troubles digestifs.....	39
1-1-4-La fatigue.....	40
1- 2-A long terme :	
1-2-1-cancer.....	42
1-2-2-Troubles gastro-intestinaux.....	42
2-santé et la sécurité au travail.....	44
a) santé au travail.....	44
b) sécurité au travail.....	45
II. -La pénibilité de travail du la nuit et la vie familiale.	
1-la perturbation de la vie familiale.....	46
2-les difficultés des salariés de nuit .....	47
2-1-problèmes rationnels et partage des taches.....	47
2-2-manque de transport.....	48
2-3- isolement sociale.....	49
3-Le temps entre le travail et la famille.....	50
4-les conséquences de travail de nuit sur la vie familiale.....	54
Synthèse.....	57

## Partie pratique

### **Chapitre4:** présentation de l'organisme d'accueil

#### Préambule

i. présentation de l'entreprise(GE)	
1-définition.....	<b>62</b>
2-historique.....	<b>62</b>
3-la situation géographique.....	<b>63</b>
4- les activités de l'entreprise.....	<b>64</b>
5-les missions de l'entreprise.....	<b>64</b>
6-organisation de l'entreprise.....	<b>65</b>
Conclusion générale	
La liste bibliographie	
Annexe	

# **Introduction**

### **Introduction :**

La nuit occupe une place particulière dans la réalité de la société, c'est un temps de repos, de sérénité et de calme.

Le travail de nuit constitue une source de pénibilité qui peut être un choix volontaire ou imposé et qui varie selon le métier et les tâches mais aussi selon les individus et les facteurs liés à l'habitude de ce type de travail, et qui peut avoir des impacts physiques, psychologiques et sociales sur les salariés. En effet, le travail de nuit n'apparaît pas comme naturel dans le domaine de la santé et de la vie familiale, il constitue une partie structurale de l'activité des salariés.

Le recours au travail nocturne doit être exceptionnel prenant compte des moyens de protection, de la sécurité et de la santé des salariés et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité et à répondre à leurs besoins avec la famille.

Cette nouvelle stratégie d'organisation du travail et surtout appliquée par les dirigeants et les chefs d'entreprise dont l'objectif de satisfaire et répondre à la demande exigeante des marchés nationaux et internationaux.

En dehors ces effets sur la santé, le travail de nuit semble avoir des effets nuisibles sur la vie familiale des salariés parce qu'il perturbe des relations normales au sein de la famille et empêche de participer aux activités de la collectivité.

Sur ce fait, nous allons exposer notre travail qui traite la problématique suivante : « l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des salariés ? » notre recherche est divisée en trois grandes cadres : le cadre méthodologique de la recherche, le cadre théorique et le cadre pratique qu'on n'a pas pu achever à cause de ce qui passe dans notre pays et le monde entier.

Premièrement, le cadre méthodologique est composé d'abord les raisons et les objectifs du choix de thème, la problématique, les hypothèses de recherche, puis la définition de quelques concepts que nous avons considéré importants dans la recherche, enfin, la démarche méthodologique qui comporte en elle-même : la méthode, les différentes techniques utilisées la population d'étude, l'échantillon et la méthode de l'échantillonnage.

Deuxièmes, la partie théorique laquelle se compose de deux chapitres l'un traite les différentes approches et des généralités qui comporte sur l'évolution et l'histoire de sujet de

recherche, et le deuxième chapitre comporte des réalités sur la pénibilité de travail de nuit sur la santé et la vie familiale de salariés.

Le troisième est le dernier concerne le cadre pratique où nous avons établi un petit aperçu historique, une présentation de l'entreprise dans laquelle nous avons envisagé d'effectuer la pratique.

Et on a terminé notre travail par une conclusion générale suivie d'une bibliographie et les annexes.

# **Cadre méthodologique**



## **Préambule :**

Le présent chapitre est réservé à la présentation des raisons de choix du thème, les objectifs de la recherche, la méthode ainsi que les différentes étapes et techniques méthodologiques utilisées durant l'élaboration de notre travail et enfin on termine notre chapitre avec la présentation des obstacles rencontrés.

## **1-Les raisons du choix de thème :**

Malgré la diversité des thèmes dans le domaine de sociologie de travail, notre choix s'est porté sur le travail de nuit et ses effets sur la vie familiale et la santé des salariés au sein d'entreprise général emballage. Et cela pour des raisons suivantes :

- ✓ la curiosité et le désir de savoir et d'approfondir nos connaissances sur les pratiques, les avantages et les inconvénients du travail de nuit ;
- ✓ Démontrer la place du travail de nuit au sein de l'entreprise « général emballage » ;
- ✓ L'importance et la complexité de travail de la nuit ;
- ✓ Appliquer les connaissances théoriques acquises durant notre cursus universitaire sur le terrain.

## **2-les objectifs de la recherche :**

Toute recherche est motivée par plusieurs objectifs qui la guident, notre recherche vise à atteindre les objectifs qui se résument comme suit :

- ✓ Connaitre les raisons qui ont poussé les travailleurs à accepter de travailler la nuit ;
- ✓ Evaluer les conditions du travail de nuit dans l'entreprise « général emballage » ;
- ✓ Découvrir les difficultés qui entravent sérénité du travailler de nuit ;
- ✓ Etudier l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des salariés.

### 3-Problématique :

Le travail est un facteur important d'honneur et de valorisation personnelle, il est l'essence de l'individu et source d'insertion sociale de développement personnel, de reconnaissance, de construction identitaire et que le travail occupe une place essentielle dans l'organisation des sociétés et dans la vie des êtres humains. Il devient constitutif de lien social et source d'épanouissement.

La notion du travail a suscité des vifs débats dans le domaine des sciences sociales en générale et en sociologie du travail en particulier, sur ses effets, les travaux de recherche ne cessent d'accroître depuis l'apparition de cette dernière discipline. Le travail a beaucoup eu de changement selon les époques et les sociétés, de même il 'accompagné la métamorphose du rapport des hommes vis-à-vis leur travail.

A souligner que le monde de travail a connu un très grand bouleversement économique et industriel à la fin de XIX<sup>e</sup> siècle, c'est ce qu'on appelle «la révolution industrielle ». Une révolution industrielle caractérisée par le passage d'un état économique traditionnel dominé par l'agriculture vers un nouveau type d'économie dominé par l'industrie, ces transformations économiques qui ont suivies ont participé activement à la transformation du mode de travail. A son tour, ce dernier a généré des mutations profondes dans les comportements humains, notamment sur le plan de la consommation. Un model basé sur la production de masse voit le jour, a fin de répondre aux attentes d'une société de consommation conséquente. Avec l'apparition du capitalisme, un système politique et économique reposant sur la propriété privé, notamment sur les moyens de productions de nouvelles formes du travail ont apparus à l'image du travail de nuit pour assurer la continuité de l'activité économique.

L'organisation du travail s'est complexifiée, le travail en équipe ou encore l'ajustement d'horaires adaptées a la clientèle ont été une manière de reprendre au développement des délais courts, à la volonté de rentabilisation des équipements et à l'évolution de la demande.

L'intensivité et la complexité de l'activité ont bouleversé le monde de travail autrement dit, le travail est devenu pénible, cette pénibilité ne touche pas uniquement les salariés qui travaillent la journée mais elle a intégré fortement l'activité salariale de nuit.

Selon **Jean Carpentier et Pierre Cazamian** : « depuis le début de la révolution industrielle, le monde du travail vit une véritable transformation. L'industrie, et conjointement l'homme, se doivent d'être plus actifs et plus productifs. C'est donc au cours de la 2ème période de l'industrialisation que le travail de nuit se développa ».<sup>1</sup>

A cet effet, l'entreprise est considérée comme étant le second lieu de socialisation et de rapprochement de différentes cultures de groupe sociaux, un endroit où se rencontrent plusieurs situations sociales complexes qui deviennent un centre d'intérêt de nombreux chercheurs, osant analyser et comprendre les comportements et les aspirations des individus dans leurs interactions au sein du groupe de travail ainsi que la manière dont s'identifient les rapports au travail. Pour cela, la gestion des ressources humaines vise essentiellement à assurer un climat social discipliné et stable en incorporant dans son sein des valeurs managériales.

Alors, afin de répondre adéquatement aux pressions du marché et augmenter la production, des entreprises ont opté donc pour le travail de nuit en utilisant les 24h avec des équipes de travail de jour et de nuit comme solution.

Ce travail de nuit est effectué au cours d'une période de moins de 21h et 6h, cette division peut être façonnée par un arrangement collectif, mais elle doit tout de même contenir l'intervalle minuit-5h. Ainsi tous les salariés peuvent être concernés par le travail de nuit : cadres, les agents de maîtrises, salariés en CDI ou encore en CDD.

---

<sup>1</sup> CARPENTIER Jean, CAZAMIAN Pierre, **Le travail de nuit, effet sur la santé et la vie sociale du travailleur**, Bureau International du Travail, Genève, 1977, P 5.

D'après **Edouard François** : « le fait de travailler la nuit n'est pas ni naturel, au regard des rythmes chronologiques, ni, sur longue période, sans risques pour la santé des travailleurs ou sans perturbations de leurs conditions de vie ».<sup>2</sup>

Bien que le travail de nuit a des avantages ;le repos, compensation salaire plus élevé, mais ceux-ci ne doivent pas cacher l'impact négatif du travail de nuit à plus moins long terme, déterminé par plusieurs études posant sur la santé avec des troubles du sommeil, le cancer, l'ancienneté, la fatigue, la pression temporelle ,....touchants ainsi la vie socioprofessionnelle du salarié.

Dans la étude nous allons nous concentré plus sur les salariés de l'entreprise GENEREL EMBALLAGE. Il s'agit de savoir les effets de travail de nuit sur les salariés ainsi que les dispositions mises en place par général emballage qui est une société et par action au capital de deux (02) milliards de Dinar Algériens. Son activité principale est la fabrication et la transformation du carton ondule.

L'entreprise dispose actuellement d'un siège social et de deux unités de production implantées \_a Akbou, Oran et Sétif.

Pour ce fait, nous avons posé la question principale suivante : **quelle est l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des salariés au sein de l'entreprise ?**

De cette question générale, découlent les questions suivantes :

- Quels sont les effets de travail de la nuit sur la santé des salariés ?
- Le travail de nuit perturbe t-il la vie familiale des salariés ?
- Est-ce que l'entreprise «générale emballage »assure de bonnes conditions, rendent le travail de nuit facile au lieu qu'il soit pénible selon la représentation des salariés ?

#### **4- les hypothèses :**

Chaque recherche doit aboutir à la formulation des hypothèses, qui constituent les fondations préliminaires de ce qui est à démontrer, en quelque sorte une base de ce qu'on cherche et ce qu'on va justifier théoriquement et systématiquement.

---

<sup>2</sup> Edouard François, **le travail de nuit impact sur les conditions de travail et de vie salaries**, rapport de conseil économique, social et environnement, France, 2010.p22.

Selon **Maurice ANGERS** « le vocaliste hypothèse est un énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs thèmes impliquant une vérification empirique ». <sup>3</sup>

L'hypothèse apparaît comme supposition qui nous amène à démontrer les résultats de notre enquête et le moyen pour déterminer les résultats valides et invalides.

Afin de répondre à notre question de manière provisoire, nous avons émis les hypothèses suivantes :

- 1) Le travail de nuit provoque une déstabilisation sur la vie familiale des salariés.
- 2) Le travail de nuit influe négativement sur la santé des salariés.

## 5. Définitions des concepts clés :

La définition conceptuelle permet de mieux cerner le sens des concepts utilisés dans un travail de recherche « un concept n'est pas seulement une aide pour percevoir mais aussi une façon de concevoir ». <sup>4</sup>

Pour l'élaboration de notre thème de recherche, nous devons d'abord donner quelques définitions pour chacun des concepts dégagés, qui ont été définis par des différents auteurs des sciences humaines et sciences économiques sur lesquelles nous allons nous appuyer afin de choisir la définition la plus adéquate à notre travail de recherche.

### A -salarié :

Le salarié est une personne qui s'engage à exécuter un travail, à temps plein ou à temps partiel, pour le compte d'un employeur, en contrepartie d'un salaire ou d'un traitement.

L'employeur s'engage pour une période limitée ou indéterminée cette entente peut être verbale ou écrite, dans ce cas, un contrat de travail est rédigé. <sup>5</sup>

D'après **EDGHOFFER.J.R** c'est « toute personne qui occupe un poste de travail et qui reçoit une partie monétaire de la rémunération, la partie principale du salaire est appelée salaire de base, ce dernier correspond à la qualification du salaire et au statut occupé dans l'entreprise » <sup>6</sup>

<sup>3</sup> ANGERS Maurice, **Initiation à la méthodologie des sciences sociales**, édition Casbah Université, Alger, 1996, p 102.

<sup>4</sup> GRAWITS Madeline, **Lexique des sciences sociales**, 7ème édition, Dalloz, Paris 2000, p15.

<sup>5</sup>(Sans auteur) <https://www.jobintree.com/dictionnaire/definition-salarie-144.html>. Consulté le 23-04-2019 à 10h00

Selon **Perretti** le salarié « est un travailleur dont le revenu est constitué par le salaire »<sup>7</sup>.

➤ **Définition opérationnelle :**

Le salarié représente le personnel de l'entreprise qui est recruté pour occuper un poste donné dans une période donnée et qui doit fournir des efforts et rendre des services contre un salaire chaque fin du mois.

Ainsi le travailleur de nuit est :

- Un salarié qui effectue, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit, 2 fois par semaine
- Un salarié qui effectue au cours d'une période donnée, un nombre minimal d'heure de nuit. ces deux éléments sont définis par convention ou accord collectifs de branche étendue.

**B-l'entreprise :**

L'entreprise est une unité économique et juridique qui a pour principale fonction la production de biens et services destinés à être vendus sur un marché.

L'activité d'une entreprise peut être décomposée en deux phases distinctes :

- L'activité productivité, c'est-à-dire la création de biens ou services.
- L'activité de répartition des richesses en contrepartie des biens ou services.

C'est une organisation, disposant d'une certaine autonomie, qui produit pour vendre sur un marché, en combinant et réunissant des facteurs de production.

L'entreprise est une organisation comme le sont un hôpital, un lycée, une organisation humaine. Dans toute organisation, la direction fixe les objectifs, définit les tâches de chacun, contrôle leur exécution et effectue les ajustements nécessaires. L'entreprise se distingue d'autre organisation par ses objectifs économiques (réaliser des bénéfices), mais elle

---

<sup>6</sup> EDICHOFFER.J.R et autres, **Économie d'entreprise (savoir et technique)**, éd NATHANA, Paris, France,

1995, P223.

<sup>7</sup> Perretti J.M, **Dictionnaire des ressources humaines**, 2eme édition, Paris Cedex 13, septembre 2001, p 197.

a en commun avec l'organisation l'effet de regrouper des personnes dont les actions doivent être coordonnées pour éteindre des objectifs<sup>8</sup>

« Une organisation qui ressemble, des hommes et des moyen financiers, informationnels, technologique, matériels...etc. en vue de produire des besoins ou des services destinés à la vente ». <sup>9</sup>

L'entreprise est une organisation ou une unité institutionnelle, mue par un projet décliné en stratégie, en politiques et en plans d'action, dont le but est de produire et de fournir des biens ou des services à destination d'un ensemble de clients ou d'usages, en réalisant un équilibre de ses comptes de charges et de produits .

### **c- Le travail :**

« Le travail est formé d'un ensemble d'activités réalisées individuelles ou collectives, en vue d'obtenir un résultat utile, en règle général, le travail est une activité rémunéré, il est donc nécessaire de distinguer le travail domestique, le travail salarié et le travail non salarié, la nature de travail peut être manuelle ou intellectuelle... ». <sup>10</sup>

« C'est une activité humaine, manuelle ou intellectuelle, destinée à produire des biens et des services »<sup>11</sup>

La notion de travail : « Elle dépend de la conception de l'homme et de son rapport à la nature, recouvrent des types de travaux très déférents : travail intellectuel, manuel ... ». <sup>12</sup>

« Le travail est une activité physique ou intellectuelle que la société exige que l'en s'impose en vue d'un but déterminé »<sup>13</sup>

---

<sup>8</sup> SOUTENAIN.J.F, FARCET.P, Organisation et gestion de l'entreprise, Ed. Berti Edition, Alger, 2007.P 285

<sup>9</sup> BUSSENAUT Chantal et PRETET Martine : **Economie et gestion de l'entreprise**. 4ème édition Vuibert, Paris,

2006, p189.

<sup>10</sup> HENRI Mahé de Boisllanodelle, **Dictionnaire de gestion**, édition economica, Paris, 1998, p455.

<sup>11</sup> BIALLES et all, **Dictionnaire d'économie**, édition Foucher, Paris, 1996, p 594.

<sup>12</sup> Raymond BOUDON et autres, Dictionnaire de sociologie, Larousse, 2005, P.238.

<sup>13</sup>JEAN-CLAUDE, dictionnaire Larousse, 2003, p204.

Selon **Marx**, le travail est comme une « activité personnelle de l'homme » qui « agit » sur un objet avec les « moyens » nécessaires en vue d'obtenir un produit socialement utile, c'est-à-dire une production de valeur d'usage.<sup>14</sup>

« Il est un effort individuel ou collectif, physique ou intellectuel, conscient, délibéré, créatif, professionnel ou non, dont le but tend à la concrétisation d'un projet, d'une idée, ou d'un ensemble de projets et d'idées, ne donnant pas nécessairement lieu à un résultat abouti, mais ayant leur finalité, et dont la rétribution s'il en est une, peut être moral ou matérielle. »<sup>15</sup>

Il s'agit alors d'un facteur de production ; il mobilise le savoir-faire, permet à l'homme de s'affranchir des contraintes du milieu et contribue ainsi à la création des richesses. Les revues qui en découlent constituent une consommation des biens et des services.

C'est une Façon de produire, en incluant les efforts qu'on fait ou les résultats qu'on obtient.

#### **D- Conditions de travail :**

Le domaine des conditions de travail est très difficile à cerner, à définir et à mesurer : « Les conditions de travail sont les multiples dimensions matérielles, psychologiques, sanitaires... Qui caractérisent une activité de travail. On distingue par exemple des degrés de « pénibilité » de stress, de risque, etc. »<sup>16</sup>

« Les conditions de travail peuvent être décrites par le contenu de travail et les effets qu'il peut avoir sur la santé et sur la vie personnelle et social des salariés.

Les éléments recouverts par cette notion sont à la fois physique (condition physiques de travail, milieu ambiant, aménagement du poste, durée et rythmes de travail... etc.) et psychiques (intérêt et perception du travail, intégration dans un groupe, travail mental... ».<sup>17</sup>

« Elles comportent: environnement physique du travail, incluant la quantité de travail, la facilité d'exécution, la lumière, la température, les outils, l'espace, la ventilation et l'apparence générale du lieu de travail »<sup>18</sup>

<sup>14</sup> Karl MARX, **Le Capital**, Paris, Éditions Sociales, 1975, I, I, p.181.

<sup>15</sup> ALAIN Bruno, op.cit., p468.

<sup>16</sup> LEBARON Frédéric, **La sociologie de A à Z**, Dunod, Paris, 2009, p 36.

<sup>17</sup> LAKHDAR .S étal, **gestion des ressources humaines**, 2émeédition, paris, p 582.

<sup>18</sup> SHIMON Dolan, étal, **psychologie du travaille comportement organisation**, 2éme édition,



➤ **Définition opérationnelle :**

Les conditions de travail est un ensemble de paramètre de substance qui agissent sur la satisfaction ou la non satisfaction quotidienne des travailleurs et qui influent directement sur la santé de ces dernies et sur la productivité au même temps.

Les conditions de travail désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur le lieu de travail. Elles comprennent la pénibilité et les risques du travail effectué ainsi que l'environnement du travail (bruit, chaleur, exposition à des substances toxique...).

**E-Le travail de nuit :**

Le travail de nuit est considéré comme, tout travail exécuté entre 21 heures et 5Heures ; Les règles et les conditions du travail de nuit, ainsi que les droits y afférents sont déterminées par les conventions ou accords collectifs.

Les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 19 ans révolus ne peuvent occuper un travail de nuit ; Il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin pour des travaux de nuit.

Le travail de nuit est le travail salarié effectué tout au partie de nuit, c'est un travail source de pénibilité particulière (variant selon le métier et les tâches, mais aussi selon les individus) qui peut avoir des impacts sur la santé et la vie sociales des équipes, individus couples et familles.<sup>19</sup>

Des dérogations spéciales peuvent toutefois être accordées par l'inspecteur du travail territorialement compétent, lorsque la nature de l'activité et les spécificités du poste de travail justifient ces dérogations.<sup>20</sup>

Le travail de nuit est définit par le code du travail : 22heures-5heures pour les femmes et les apprentis, 22heures-6heures pour les jeunes. Un accord peut prévoir une période de 7heures sur une plage variant entre 22heures et 7heures.<sup>21</sup>

---

Gaëtan Morin, 2002, p 416.

<sup>19</sup> DYEVRE Pol, LEGER Damien, **médecine de travail**, édition Masson, paris, p 124.

<sup>20</sup> (Sans auteur), **ALGERIE Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de Travail**, 1997 in :

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/9557/64805/F97DZA01.htm>, consulter le 28-03-2018 à 15h52

➤ **Définition opérationnelle :**

Le travail de nuit engendre une forme de décalage horaire permanent, perturbant ainsi le cycle circadien des salariés. L'être humain étant programmé pour être actif de jour, son horloge tentera toujours de revenir à sa programmation génétique. Cette désynchronisation entre le rythme biologique et celui de l'environnement externe ne permet pas un sommeil aussi profond et réparateur que le sommeil de nuit.

Le travail de nuit au sein de l'entreprise «générale emballage » est activité très importante pour la continuité de la production, mais également elle est très épuisante et elle a des répercussions négatives sur les salariés.

**F-la famille :**

Parler de la famille suppose de parler d'un objet si « familier », si commun à tous, qu'il risque d'être évident et donc un peu ennuyeux à décrire.

On peut définir une famille comme ; un ensemble uni que forment les parents et leurs enfants, ensemble des personnes unies par le sang ou les alliances et composant un groupe ;

On peut aussi dire que la famille est un groupe solidaire d'appartenance ; ou, c'est ce qui est écrit sur les faire-part ; faire-part de naissance, de mariage ou de deuil.

Selon **Wright, Watson et Bell**, la famille est « un groupe de personnes qui sont unies par des liens affectifs solides qui leur confèrent un sentiment d'appartenance et qui les poussent à s'engager dans la vie les uns des autres ».<sup>22</sup>

« Groupe d'êtres humains liés par le biais du sang, du mariage ou de l'adaptation. la famille est une unité à la fois sociale et économique dans laquelle les adultes ont la responsabilité des enfants. On considère souvent que l'unité fondamentale de toute structure sociale est la famille. Dans toutes les sociétés humaines, la famille existe sous diverses formes. les sociétés traditionnelles sont souvent composées de « famille étendue » dans laquelle vivent ensemble plusieurs générations. la « famille nucléaire » que l'on trouve surtout dans les

<sup>21</sup> PERETTI Jean-Marie, **Gestion des Ressources Humaines**, 8ème édition Vuibert, Paris, 1999, p 236.

<sup>22</sup> Wright, Watson et Bell, 1991. In Wright. M, Lorrain, Leahey Maureen, **l'infirmière et la famille, Guide d'évaluation et d'intervention**, 3ème Edition, Canada, 2007, p 63.

sociétés modernes est composée d'un homme, d'une femme et de leurs enfants. Chaque enfant dès son mariage fonde une nouvelle famille autonome ». <sup>23</sup>

➤ **Définition opérationnelle :**

La famille est une institution, ensemble des normes et des règles régissant les relations entre les membres de la famille.

**G -la santé :**

La santé a longtemps été vue comme l'absence de maladie : aujourd'hui, on la définit comme « complet bien-être physique, mental et social » ou encore, on la considère non comme état, mais comme un processus.

Bon état physique d'un être vivant, fonctionnement régulier et harmonieux de l'organisme.

D'après la définition de l'OMS (organisation mondiale de santé), la santé se définit comme un état de bien-être complet, comprenant l'état physique, mental, social, environnemental ... donc la santé n'est seulement le fait d'être malade ou d'être atteint d'une infirmité. C'est une notion relative, ressentie par chaque individu. On ne peut mesurer la santé, puisque la santé est le fait de satisfaire tout ces besoins (affectifs, nutritionnels, relationnels, sanitaires...). En médecine, la santé est l'absence de maladie. <sup>24</sup>

La santé selon **Isabelle Corréard** est « la santé est une notion de nature polysémique et évolutive, c'est à la fois :

- L'absence de maladie.
- Un état biologique souhaitable.
- Un état complet de bien-être physique, mental et social (définition de l'OMS 1946.)

La capacité d'une personne à gérer sa vie et son environnement, c'est-à-dire à mobiliser les ressources personnelles (physique et mentales) et sociales en vue de répondre aux nécessités de la vie.

---

<sup>23</sup> Akbar Molojani, **Dictionnaire de la sociologie contemporaine**, édition Zagros, Paris, 2004, p25.

<sup>24</sup> Jean-François PILLOU, **santé définition**, 2018 in : <https://sante-medecine.journaldesfemmes.fr/faq/23701-sante-definition>, consulter le 20.04.2018 à 17h14

La santé au travail est le résultat de l'influence de l'environnement professionnel sur un individu. »<sup>25</sup>

➤ **Définition opérationnelle :**

La santé du salarié dans la présente étude veut dire une source importante dans la vie, l'absence de maladie et le bon état de son organisme et son corps, la bonne santé repose sur son alimentation sur son comportement de tous les jours.

**6-la pré-enquête :**

La pré-enquête est une étape très importante et qui doit être menée, afin de vérifier les questions négligées sur le terrain, aussi cibler notre échantillon dans le but de rassembler le maximum d'informations.

Notre pré-enquête s'est déroulée dans la période suivante (de 01 /03 au 17/03) la première phase de notre pré-enquête nous a permis de rencontrer le responsable de la GRH, dont on a discuté sur notre sujet, dans la deuxième phase on a contacté quelques salariés de l'entreprise afin de nous familiariser avec le terrain ; aussi cette phase nous a permis de cerner notre problématique et nos objectifs de recherche.

**7- la méthode et les techniques utilisées :**

En sciences sociales, une recherche comporte l'utilisation de procédés opératoires bien définis que l'on nomme " méthode et techniques ". Le choix de la méthode et de la technique dépend de l'objectif poursuivi.

Selon **ANGERS Maurice**, les techniques de recherche sont les moyens qui permettent d'aller recueillir des informations dans la réalité, elles indiquent la façon d'accéder aux informations que l'objet est susceptible de fournir. <sup>26</sup>

**A-la méthode utilisée :**

Pour apporter et développer des réponses à nos questions, il est trivial d'avoir recours à une méthode de recherche qui a été définie par **Maurice Angers** comme « une ensemble organisée d'opérations en vue d'atteindre un objectif »<sup>27</sup>. et selon **Madeleine Grawitz** « la

---

<sup>25</sup> Isabelle Corréard, et al, **sécurité, hygiène et risque professionnel**, Édition Dunod, Paris, 2011, p1.

<sup>26</sup> ANGERS Maurice, op.cit, p66.

<sup>27</sup> Ibid, p58.

méthode est constituée de l'ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontrer et les vérifier ».<sup>28</sup>

Pour ce qui est de notre recherche, nous avons opté pour **la méthode quantitative** qui est « un ensemble de procédures pour mesurer des phénomènes... les mesure peuvent être ordinaire du genre plus grand ou plus petit ou numérique avec usage de calculs »<sup>29</sup>.

Dont l'objectif est de collecter le maximum de données, de perceptions vis-à-vis du travail de nuit et ses conditions, ainsi que ses répercussions sur la santé, la vie professionnelle, la vie familiale des travailleurs de nuit.

Ce choix est déterminé par la nature de notre thème qui est « l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des salariés » notamment la question de départ et les objectifs de la recherche et cela, en vue de vérifier les hypothèses émises et d'assurer les relations existantes entre les différentes variables.

### **B-les techniques utilisées :**

Selon **ANGERS Maurice** » les techniques de recherche sont les moyens qui permettent d'aller recueillir les données dans la réalité, elles indiquent la façon d'accéder aux informations que l'objet est susceptible de fournir ».<sup>30</sup>

Les techniques sont des outils, mises à la disposition de la recherche et organisée par la méthode, dans ce but elles sont limitées et connues à la plupart des sciences sociales.

Ainsi le choix de la méthode a permis de sélectionner les techniques et les moyens de recueillir les données. Et parmi les techniques de recherche que nous avons utilisées durant notre recherche.

### **A-l'observation :**

En sciences humaines et sociales, c'est une « méthode d'enquête par laquelle le chercheur observe directement, par sa présence sur le « terrain », les phénomènes sociaux qu'il cherche à étudier. Dans une enquête par observation, le chercheur alterne des « séances

---

<sup>28</sup> Madeleine Grawitz, **Lexique des sciences sociales**, 7eme édition, DALLOZ, paris, 2000, p15.

<sup>29</sup> BOUDON Raymond, **des méthodes en sociologie**, PUF, Paris, 1970, p08.

<sup>30</sup> ANGERS Maurice, op.cit., p 146.

d'observation » (moments où il est effectivement sur le « terrain ») et des moments d'écriture sur ce qu'il a observé ».

Cette technique est celle qui consiste à observer les enquêtés dans leurs milieux socioprofessionnelles. Pour Raymond Quivy, l'observation est donc « une étape intermédiaire entre la construction des concepts et des hypothèses d'une part et l'examen des données utilisées pour les tests d'autre part »<sup>31</sup>

« Observer n'est pas seulement regarder, c'est une certaine organisation de la vision. Elle est structurée de telle sorte à voir ce qui est adéquat par rapport à un projet de recherche, à un cadre théorique »<sup>32</sup>

Ainsi, cette technique nous a permis de nous familiariser avec le terrain et d'approfondir nos connaissances sur l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des salariés au sein de l'entreprise **Général Emballage**.

## **B- Le questionnaire :**

Après avoir choisi notre méthode de recherche (quantitative), nous avons procédé au questionnaire comme technique sur le terrain qui paraît plus adéquat à notre étude.

Le questionnaire a pour fonction principale de donner à l'enquête une extension plus grande et de vérifier statiquement à quel point sont généralisable les informations et les hypothèses préalablement constituées.

Le questionnaire comme étant : « technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus, qui permet de les interroger de façon directive et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées »<sup>33</sup>.

Le questionnaire peut être distribué et administré de différentes manières par ailleurs, il exige des qualités particulières de l'enquêteur.

---

<sup>31</sup> Quivy, Raymond, **Manuel de recherche en science sociale**, édition, Dunod, Paris, 1995, p194.

<sup>32</sup> PERETZ Henri, **les méthodes en sociologie (l'observation)**, Edition la découverte, Paris, 1998, P88.

<sup>33</sup> .ANGERS Maurice, op, cit, p 146.

Non seulement par sa directivité on ne peut en déroger, mais aussi qu'il prend une forme d'interview ou auto administré.

Dans notre cas les questions ont été utilisées d'une façon à permettre à chaque catégorie socioprofessionnelle (cadre, agent de maîtrise, agent d'exécution) de comprendre les questions afin d'y répondre

Dans le but d'avoir le maximum d'informations et des données sur notre thème, nous avons élaboré un questionnaire dans lequel on trouve des questions ouvertes qui permettent la collecte d'informations avec plus d'illustration et des questions fermées.

### **Le questionnaire de notre enquête contient (04) axes :**

- **Axe I** : concerne les informations personnelles tels que l' (âge, le niveau d'instruction et la situation familiale, Catégorie socioprofessionnelle.
- **Axe II** : concerne les conditions du travail de nuit.
- **Axe III** : concerne les questions liées à la santé du salarié.
- **Axe VI** : concerne les questions liées à la vie familiale du salarié.

NB : On a envisagé d'utiliser la méthode et traiter les données sur le terrain

### **8- Le choix d'échantillon :**

En général, l'échantillonnage est définie comme une opération mentale qui consiste à tirer une conclusion d'une série de propositions reconnues pour vraies. Ces conclusions sont tirées à partir de règles de base ; c'est aussi le processus d'utilisation des données d'un échantillon pour estimer ou tester des hypothèses sur les caractéristiques numériques d'une population dont est définie comme l'ensemble de tous les éléments d'intérêt dans une étude particulière. Un échantillon est défini comme un sous-ensemble de la population.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> (Sans auteur), **échantillonnage**, 2010-2011 in :

[http://www.hec.unil.ch/mbrulhar/Statistique\\_ch1.pdf](http://www.hec.unil.ch/mbrulhar/Statistique_ch1.pdf), consulté le 01-05-2018 à 15h44.

**A-La population étudiée :**

D'après **Maurice Angers**, la population d'étude « est un ensemble de sous les individus qui ont des caractéristique qui correspondent aux objectifs de la recherche ». <sup>35</sup>

**B-Un échantillon :**

« Est un sous-ensemble d'élément d'une population données qui va représenter cette dernière dans la recherche » <sup>36</sup>

Dans cette étude, on a procédé pour l'échantillonnage stratifié qui est une méthode d'échantillonnage à partir d'une population.

« L'échantillon stratifié est une sorte de l'échantillonnage probabiliste qui part d'idée qu'une ou plusieurs caractéristiques distingues les éléments de la population et qu'il ya lieu d'en tenir compte avant la sélection, ce procédé permet de créer des sous –groupes ou strates qui auront une certaine homogénéité par ce qu'on présume que les éléments composant chaque strate ont une certaine ressemblance et que chacune est ainsi distincte des autres. » <sup>37</sup>

Cette méthode permet de représenter les sous-groupes d'une population hétérogène. Cette façon un peu plus complexe d'échantillonner garantit que chaque sous-groupe de la population est représenté d'une certaine manière dans l'échantillon.

On peut répartir l'échantillon de façon proportionnelle à la taille du sous-groupe et ainsi tous les individus possèdent une même chance d'être sélectionnés comme pour l'échantillon aléatoire simple.

Le choix de stratifier : obtenir une homogénéité à l'intérieur des sous-groupes.

L'entreprise « générale emballage » compte 1239 salariés travaillent la nuit qui sont répartis comme suit :

- Les cadres : 259
- Les agents de maitrises : 480
- Les agents d'exécutions : 500

De ce fait, notre échantillon est composé de 90 salariés.

---

<sup>35</sup> Angers Maurice, op, cit, pp 228-229.

<sup>36</sup> Angers Maurice, Op, cit, p228.

<sup>37</sup> Ibid, p231.



### **9-les études antérieures :**

L'importance du travail de nuit a fait l'objet de plusieurs recherches en ce qui concerne ces effets sur la santé au travail ou sur la famille des travailleurs de nuit, et ce qui suit, on va éclaircir ci-après les principales études qui s'intéressent à ce sujet :

**La première étude :** est réalisée sur l'impact de travail de nuit sur la santé à l'hôpital des maladies professionnelles et d'environnement, porté un échantillon 118 personnes hospitalisés conduit à avril 1999 basé sur un questionnaire Santander. Nuit contre 31,7 des travailleurs de jour ;

**L'objectif de l'étude :** l'objectif de cette étude recherche est ;

- de découvrir et monter aux lectures et aux travailleurs les effets et les risques liés à cette situation pendant le travail de nuit.
- Monter que le travail de nuit impose aux salariés de travailler au période actuation et de dormir en phase d'activation et cette perception d'information conflictuelle aboutit à des perturbations des rythmes biologiques.
- Objectif d'évaluer les répercussions de travail de nuit sur le plan physique, psychologique et sociale du personnel de service de réanimation et des urgences.
- Confirmer l'impact de sujet par rapport à ces effets sur la santé rencontre sur la santé des salariés.

**Ses principaux résultats sont :**

- Les troubles de sommeil observés ou constitue des difficultés d'endormissement et de sommeil agité qui sont significativement plus élevé chez les personnes travaillant la nuit que chez les personnes travaillant la nuit ; par rapport à celui de jour.
- Une prise de point a été observée chez 32,7% des personnes qui travaillent la nuit par contre 7,9% chez d'autre personne ce qui provoque leur santé à un risque.
- L'augmentation des effets et des maladies déférents sur la santé des salariés de nuit et plus de perturbation ;

- Les principes de perturbation de la psychique retrouvent chez 76,3% des travailleurs de nuit par contre 31,7% des travailleurs de jour sont atteints par les troubles de la ménopausée, l'insomnie, l'anxiété pendant le travail, la fatigue mentale.<sup>38</sup>

**La deuxième étude :** elle s'agit d'une «étude épidémiologique réalisée au service d'urgences de l'E.P.S.P par **MEKAOUI SAMIRA** à Tيارت (RAHOUIA) au moins d'avril 2018.

Cette étude a ciblé comme population les infirmières exerçant au niveau des services des urgences travaillant la garde de nuit d'une manière temporaire ou en force

**L'objectif de cette recherche :**

- Identifier les conditions du travail de nuit des infirmiers ;
- Montrer les conflits ou bien les effets de travail de nuit sur la santé ;
- Montrer les difficultés rencontrées dans le travail de nuit et son impact sur la santé des infirmiers par rapport à la charge et le nombre des patients.

**Ses principaux résultats :**

- Plus que les infirmières interrogées à l'âge entre (20 et 35 ans / 77,1% alors que 22,5% sont à l'âge de 36 à 46 ans) ;
- La plupart des interrogées concernées par cette étude sont des femmes qui à 60% par rapport aux autres mais celui qui est masculin représente 40% ;
- La majorité des infirmières pense que les conditions du travail ne répondent pas aux normes de travail ;
- Les conditions du travail de nuit sont effectuées par plusieurs entraves et les risques ;
- 82,7% confirme que le travail de nuit exige un effort physique pénible ce qui est une source d'un certain nombre de problèmes savoir que 57,5% des infirmières ont été victimes d'un accident du travail par exemple des blessés de soins, et cela peut augmenter les risques des maladies professionnelles.
- L'augmentation du pourcentage des infirmiers qui souffrent de cas de décès pendant la garde qui favorise un sentiment d'échec et d'incapacité ;<sup>39</sup>

<sup>38</sup> [http://www.e\\_biblio\\_univst\\_mosta.dz](http://www.e_biblio_univst_mosta.dz), Archives des maladies professionnelles et de l'environnement, volume 65 issue 6, octobre 2004, p480-492.

**La troisième étude :** a été sur l'effet de travail de nuit sur la santé réalisé par **EMANUAL NTAWREHENGK**. Elle a commencé en 2008 est portée sur 20% des salariés concernés par le travail de nuit traités aux revues médicales générales.

- Le travailleur de nuit depuis plus d'augmentation ou plus représente un Exe de risque de 40% pour des maladies cardiovasculaires par rapport au travailleur de jour .non seulement ça mais le travail de nuit augmente aussi l'incidence des facteurs de risque traditionnelle ;
- Les troubles digestifs sont ce qui porte chez 20 à 75% des travailleurs de nuit.ils sont d'allaire estime être la cause d'absence de travail de nuit chez personne par eux ;

Ces résultats viennent s'ajoutés par autre indiquant au effet de travail de nuit expliqué par l'étude de **SCHEMHAMMES** à mis en évidence une augmentation à l'incidence du cancer du sein chez les infirmiers travaillent la nuit.

Le risque relatif était de 1,79 % chez chefs qui travaillent la nuit pendant 20 ans ajustement à l'âge.

- Un diable équilibre n'est pas incompatible avec le travail de nuit .le travail en équipe va modifier le mode de la vie de la patiente cela qui peut conduire à une déstabilisation de cette maladie. Résultat du stress qui conduit à une augmentation de sécrétion de certaines hormones et encore à l'augmentation de tension liés aux troubles de sommeil ;

Cette étude allaires pourrait avoir des implications par les risques de santé expliquée par **NTAWUREHUNGK**.<sup>40</sup>

**La quatrième étude :** était sur l'impact des diverses modalités organisationnelles de travail posté sur le sommeil, les comportements alimentaires, la vie sociale et familiale : le cas de personne soignant au milieu hospitalisé, réalisé par **KAROLIN HERVT** elle a commencé en 2005, porté sur une population d'un échantillon de 30 infirmiers la majoritairement de sexe féminin (26 femmes et 4 hommes) la distribution de la population et selon trois types d'organisation temporelle étudiés la suivante :

<sup>39</sup> <http://w.w.w://memoire online.com>. Mekaoui Samira, évaluation des conditions du travail nocturne et leur impact sur le personnel soignant au service d'urgence l'EPSP de rahouia pendant le mois d'avril 2018, p20-40.

<sup>40</sup> EMANUAL NTAWREHENGK, effet de travail de nuit sur la santé, Rev Med, suisse, 2008, www, Rev Med, Ch, 26 novembre 2008, 16h36 /24-08-2020, p5-8

-14 personnes travail en poste de nuit fixés et pour rappelé constituent le groupe nommé (PNF)

-11 infirmiers occupent des postes alternaient dont la duré de nuit est de 8heures et former l'échantillon appelé 3/8(8).

-5 agents sont affectés aux postes altérant avec une durée dans nuit 10heures et ce groupe est intitulé 3/8(10).

- Les investigations de cette étude s'effectuent par le biais d'une méthode d'enquête comprenant les entretiens et les questionnaires pour recueillir des données.
- Les 30 infirmiers sollicités ont accepté d'être interviewés, ce qui facilite la réalisation de l'enquête.
- La pratique du poste fixe de nuit semble procurer des avantages liés en grande majorité aux possibilités de développer des activités, par exemple les travailleurs qui disent que le travail de nuit a un avantage pour leur vie familiale, il y a plus de disponibilité pour arranger avec nos enfants et puis nous sommes moins fatigués.
- Les bénéfices relatifs à l'affectation aux postes alternants concernent essentiellement la vie au travail et plus précisément le continu de travail.
- Le travail en horaires alternants est vécu négativement par 10 des 16 infirmières et les pénibilités qui lui sont associées renvoient à la fois à la vie hors travail (le problème d'organisation de la vie privée).
- Ces motifs constituent à l'abondance de ce type de travail.
- Pour la vie familiale, le mode fixe d'occupation des fonctions de nuit s'avère bien plus bénéfique que le mode alternant, pour ce qui concerne les relations avec les enfants.
- Les conséquences de travail de nuit sont à relativiser selon des diverses modalités constituées.
- La conceptualisation de temps de travail est une caractéristique de l'organisation des horaires qui influent sur le déroulement de la vie familiale et sur la santé.

« Cette étude est parmi les plus vastes études qui montrent que le travail de nuit est une nouvelle émergence de vie et qu'il a un effet de dysfonction sur la santé, aussi une cause de perturbation dans la vie familiale (la relation entre le travailleur et leur famille).<sup>41</sup>

<sup>41</sup> [Http://doi.org/10.4000/pistes.1055](http://doi.org/10.4000/pistes.1055) Jérard Valléry 14h30/23-08-2020, p54-80.

### Discussion et synthèse des études antérieures :

Dans cette partie, on a fait une petite synthèse des différentes études que nous avons déjà citées en haut.

La première étude, est d'ordre quantitative portée sur l'impact de travail de nuit sur la santé a démontré son impact négatif sur la santé et d'autre le risque et les conséquences de privation chronique du sommeil sur la vie des salariés ;

Le résultat confirme le risque psychique et mentale provoqué par ce travail de nuit sur la santé de salarié.

Alors les travailleurs de nuit et du matin n'éprouvent cependant pas les mêmes difficultés de sommeil : par exemple, plus de difficultés à s'endormir pour le poste de nuit, mais manque de sommeil plus important pour le poste de matin ( les travailleurs de matin renoncent généralement à se coucher plus tôt Dans la soirée, en raison de difficultés d'endormissement), tandis que la fréquence des réveils pendant le sommeil est similaire pour les deux types d'horaires.

Il faut relever les troubles que l'âge et l'ancienneté dans le travail posté jouent un rôle aggravant dans les troubles de sommeil et rappeler qu'en ce sens, il n'ya pas accoutumance mais intolérance progressive au travail de nuit.

« Enfin et surtout, les troubles du sommeil apparaissant aujourd'hui comme l'expression –et certains diraient même la cause –d'un désordre métabolique beaucoup plus fondamental

La deuxième étude menée par **MEKAOUI SAMIRA** à tyaret dans le service d'urgence, Et d'après cette recherche le travail de nuit est différent de celui du jour, les infirmières urgentistes exercent la garde dans des conditions des pénibles qui résulte par plusieurs facteurs à savoir les conditions défavorable de travail provoqués par le surplus du malade, ce qui exige de revoir les conditions du travail.

Ces derniers de travail de nuit correspondent aux différents éléments qui font qu'un poste de travail est plus ou moins difficile, contraignant pour le travailleur.

Quand ces conditions sont mauvaises, des atteintes à la santé (physique et psychique) peuvent en résulter, la question est donc importante lorsque l'on considère le fait que rien ne

justifier qu'un salarié puisse souffrir de la situation de travail dont laquelle il se trouve même si, d'un autre côté, il est difficile d'espérer, dans tous les cas qu'il s'y développe et prenne de plaisir.

Par ailleurs les conditions de travail, sont définies comme un ensemble de facteurs déterminant la conduite des travailleurs et qui sont constituer les exigences définissant le travail telles que la nature de travail, le contenu des taches la charge physique et mentale, la relation et l'organisation de travail.

Dans la troisième étude réalisée par **EMANUAL NTAWREHENGK** portée sur les effets du travail de nuit sur la santé, elle résume la réalité du travail de nuit dans le monde des salariés.

Cette étude a spéculé l'augmentation des maladies cardiovasculaires chez la catégorie des femmes aussi le cancer de sein avec un pourcentage élevé.

Après avoir effectué cette étude on a d'autre étude épidémiologique qui démontre l'augmentation des maladies cardiovasculaires sachent le cancer, l'organisation mondiale de la santé(OMS) à confirme que le travail de nuit peut contribuer au développement de cancers.

L'augmentation du risque de développer un cancer serait possiblement liée à la perturbation de l'horloge biologique qui entraîne une diminution de la production de mélatonine, véritable hormone du sommeil. Or cette hormone à une fonction de protection contre le cancer et les travailleurs de nuit produisent moins que travailleurs de jours.

Enfin, dans la dernière étude menée par **KAROLIN HERVT** sur l'impact des divers modalités organisationnelles de travail portés sur les comportements, la vie familiale des salariés de nuit.

Le travail de nuit est un travail dont l'horaire est établi, fréquemment ou en permanence, en dehors des heures de travail diurne normales .il peut donc s'agir d'un travail dont l'horaire comporte une rotation

D'abord, Les salariés travaillant la nuit rencontrent des difficultés à gérer les décalages entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

L'articulation entre travail et vie personnelle est rendus plus difficile en raison de la discordance entre ces horaires et les moments de disponibilité requis pour partager ses activités hors le 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. A la longue, la discordance d'emplois du temps tendent à s'accompagner d'une altération de la qualité des relations familiales et sociales.

Ensuite, Le développement des horaires de travail atypique en général, et du travail de nuit en particulier, accroît les difficultés d'une vie de famille équilibrée. Peu de structures s 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 par l'attention portée aux enfants , et les horaires scolaire le cas échéant ,et par les charges domestiques principalement dans le cas famille monoparentales ,les femmes étant plus particulièrement confronté à un cumul de contraintes.

Cette recherche à déterminé les effets (les avantages et inconvénients) liés aux salariés d'après leur travail de nuit et d'autre part son impact négative plus au moins à long terme de travail sur la vie familiale.

### **10-Les difficultés rencontrées :**

La recherche en sociologie, rencontre toujours des obstacles qui l'entravent. Durant l'accomplissement de notre travail, nous avons rencontré quelque difficulté que nous résumons comme suite :

- Les difficultés à décrocher un stage pratique au prés des entreprises.
- Manque d'ouvrage sur notre thème de recherche au niveau de la bibliothèque universitaire.
- La passation du questionnaire s'est déroulée dans des conditions difficiles.
- La difficulté d'interroger tout les salariés qui travaillent la nuit dans l'entreprise à cause de leur occupation.
- La non récupération de nos questionnaires à cause de la situation sanitaire que vit notre pays et le monde entier, ce qui fait notre travail est limité au cadre méthodologique de la recherche et à la partie théorique.

**Synthèse :**

Pour conclure cette partie, nous pouvons dire sans toute fois faire prouver que la conception méthodologique, les sentiers et les ponts méthodologique, l'ensembles des méthodes et techniques sont un pont impérieux et inévitable pour toute œuvre scientifique.ils constituent à cet effet les seuls outils dont le chercheur en science sociale dispose, ce n'est pas comme les sciences exactes ou le scientifique dispose de tout un matériel pour tester son échantillon ,le sociologue comme le psychologue ne dispose pas de laboratoires ni de microscopes, ect....Ni tout autre technique matériel qui lui permettra de questionner son fait de recherche.

Dans la dissertation d'un mémoire de fin d'études, les points méthodologiques mentionnés dans ce chapitre sont assez suffisant pour effectuer une recherche sur le terrain. Mais il faut le mentionner comme le disait **GUY Le Boterf**, que toute la perfection d'un travail humain dépendra d'une formule efficace combinatoire des ressources personnelles et environnementales, il est donc temps de s'exercer selon cette genèse de qualité et d'administrer en ce sens le temps qui nous étaient disposé, d'opérationnaliser nos idées et nos récépissés intellectuels en la matière, de favoriser et même de repérer les aspects à entamer.

On peut reconnaître la place essentielle des méthodes, en composant le monde ample et nébuleux de la philosophie avec celui précis et cerné du savoir, et on le plaçant avec la navigation des temps anciens avec celle de notre époque



# **Cadre théorique**

# **Chapitre2**

## **L'émergence d'un nouveau temps de vie**

**Préambule :**

Dans ce chapitre qui est l'émergence d'un nouveau temps de vie on va parler sur l'évolution du travail de nuit, c'est quoi le travail de nuit, les facteurs de développement de travail de nuit, la durée, les modalités et les conditions du travail de nuit.

Notre objectif à travers ce chapitre est de comprendre et pour éclaircir notre recherche sur le travail de nuit.

**1-l'évolution de travail de nuit :**

Hors le domaine militaire et des veilles de nuit, le travail de nuit apparaît en France dans l'industrie textile. Il suit l'installation des mules-jennys (machines de filage continue) inventée par **SUMUEL CROMPTON** et se développe de l'an IV à l'an XII. Il concerne il concerne alors tant des enfants de 11 ans à 13 ans que des adultes.

Chez **DELAITRE** à Lépine en l'an IV, on compte 100 enfants « fournissant le travail de 1000 femmes, qui n'ont d'autre besoin que rattacher le fil quand il casse » et les frères Perier font travailler 600 garçons et filles de 11 à 13 ans dans une filature située à Amilly près de Motargis. Les enfants sont logés.

Les industriels sont persuadés de suivre la tradition charitable qui consiste à donner du travail aux orphelins.

**En France** : la part des travailleurs de nuit est en hausse depuis 1991 passant de 13% à 15.4% en 2012. plus précisément c'est la catégorie des travailleurs de nuit habituels qui a fortement augmenté passant de 3.5% à 7.4%, alors que la part des travailleurs de nuit occasionnels a légèrement baissé. Le travail de nuit touche d'avantage les hommes et les salariés de la fonction publique.

Les effectifs les plus importants de travailleurs de nuit se trouvent parmi les conducteurs de véhicules, l'armée, la police, ou les pompiers, les infirmières et sage-femme, les aides-soignants, les ouvriers qualifiés, les agents d'entretien, les agents de maîtrise.

Dans chacune de ces catégories plus 100000 personnes ne travaillent la nuit.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> **l'évolution de travail de nuit** : <http://fr.wikipedia.org/wiki/travail-de-nuit>. (Sans auteur),

**En Europe :** Les données d'Eurostat montrent une forte baisse du travail

de nuit au Royaume-Unis entre 1992 et 2012 , et une baisse plus modérée en Italie , en Belgique et en Danemark.

La prolotion de travailleurs de nuit à en revanche augmente au payé bas, en Espagne, en France.

## **2-travail de nuit :**

« Le travail de nuit est défini par le code du travail : 22 heures – 5heures pour les femmes et les apprentis, 22heures- 6heures pour les jeunes un accord peut prévoir une autre période de 7heures sur une plage variant entre 22heures et 7heures »<sup>43</sup>

« C'est un travail à contresens du fonctionnement physiologique de l'organisme peut altérera performance avec des conséquences préjudiciable sur la sécurité des agents et sur la fiabilité des systèmes sociotechnique »<sup>44</sup>

Le travail de nuit est le travail (salarie ou non) effectué tout ou partie de la nuit c'est un travail source de pénibilité particulière (variant selon le métier et les taches, mais selon les individus, avec de protocoles prédispositions génétique ou facteurs liées à l'habitude de ce type de travail, ou à adaptations individuelles et familiales) et qui peut avoir des impacts sur la santé et la vie social des équipes, individus, couple et familles »<sup>45</sup>

Selon l'article 27 de la loi 90-11 du 21 avril 1990 « est considéré comme travail de nuit tout travail exécuté entre 21heures et 5 heures (relations de travail en Algérie)

Les règles et les conditions de travail de nuit ainsi que les droits y afférents sont déterminés par les conventions ou accords collectifs. .

**Art 28 :** « les travailleurs de nuit de l'un ou de l'autre sexe âges de moins de 19 révolus ne peuvent occuper un poste de nuit » (relation de travail en Algérie).

---

Consulté le 24/02/2016 le 11 :00h.

<sup>43</sup> Jean-Marie Peretti, **gestion des ressources humaines**, 15émeédition, 2008, p195.

<sup>44</sup>Jean-Claude marquié et Jean Michel, **le travail humain ; temps et activité de travail**, Puf, 2004, p42.

<sup>45</sup> Fr.Wikipedia.org/travail de nuit. Consulté le 09/05/2019 à14h08.

**Art 29** : « il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin des travaux de nuit ». (Relation travail en Algérie)

Des dérogations spéciales peuvent toutefois être accordées par l'inspecteur de travail territorialement compétent, lorsque la nature de l'activité et les spécialités de poste de travail justifient ces dérogations.

Le recours au travail est en principe exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Le travail de nuit est un travail dont l'horaire est établi, fréquemment ou en permanence, en dehors des heures de travail diurne normales. Il peut donc s'agir d'un travail dont l'horaire comporte une rotation.

Chaque régime de travail de nuit a des avantages et des inconvénients, ainsi que des effets différents sur le bien-être, la santé, la vie sociale ou le rendement professionnel.

Cependant le travail de nuit il peut présenter un avantage économique (rémunération plus ou social, seconde activité possible, marge de manœuvre plus grande tenu d'un allègement de la hiérarchie), il occasionne d'abord des troubles de santé, difficulté de récupération, fatigue, maladies gastro-intestinales et cardiovasculaire, trouble de sommeil, il a sur la plan globale des Conséquences négatives sur la vie familiale et sociale, compte tenu d'une absence de concordance des activités avec les autres membres de la famille.<sup>46</sup>

Cependant en se référant à la législation française : est considéré comme travailleur de nuit tout salarié –homme ou femme- qui accomplit, pendant la,

- Soit, selon son horaire de travail habituel, au minimum trois heures dans la période de nuit, à raison de deux fois par semaine au moins ;
- Soit, un, nombre minimal d'heures de travail pendant une « période de référence ». ce nombre minimal d'heures de travail de nuit et la période de référence sont fixés par accord collectif étendu. A défaut d'accord, le nombre minimal est de 270 heures accomplies pendant une période de 12 mois consécutifs. En revanche, une autre

---

<sup>46</sup> LOUCHE Cloud, **introduction a la psychologie de travail et des organisations**, édition

Armand Colin, Paris 2007, p 141.

période de 9heures consécutives, compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée a la période « 21heures compris entre 24 heures /6heures », par une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisé par l'inspecteur de travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existe .le travail de nuit présente un certain nombre de spécificités, notamment en termes de conditions d'organisation et de garanties pour le travailleur de nuit.

### **3- les facteurs de développement de travail de la nuit :**

Le constat qui précède relève une progression tendancielle du travail de nuit au cours des dernières décennies, et plus particulièrement depuis 2001, qu'il s'agisse de secteurs ayant traditionnellement recours au travail de nuit du fait de la nature de leur activité (gardiennage et surveillance, secteur sanitaire et social, activités de transport, entretien et maintenance, police, hôtels-café-restaurants...) ou non.

Cette progression s'observe surtout dans l'industrie, même si le secteur des services représente le principal « utilisateur ».

Plusieurs facteurs semblent avoir contribué à favoriser le recours à cette organisation de travail, tant sur le plan juridique qu'en ce qui concerne les évolutions socioéconomiques.

#### **3-1-les facteurs d'ordre juridique :**

##### **a) La levée de l'interdiction du travail de nuit des femmes**

La portée de la loi du 9 mai 2001 levant l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie mérite tout d'abord d'être relativisée. En effet, l'interdiction qui préexistait avait été progressivement assortie de nombreuses dérogations<sup>50</sup> ; ainsi, en 2002, 800 000 femmes travaillaient de nuit dont 64 000 dans l'industrie.<sup>47</sup>

Cependant, comme le souligne **M. Benjamin Raigneau**<sup>48</sup>, l'impact de la loi de 2001 se vérifie au travers du rythme de la négociation collective qui décolle en deux étapes : dès 2002,

---

<sup>47</sup>Edouard François, le travail de nuit ; l'impact sur les conditions de travail et de vie des salariés, paris, 30juin2010, p34.

<sup>48</sup> Audition devant la section du travail du CESE le 17 février 2010.

les grands secteurs industriels négocient des accords pour mettre en place le travail de nuit structurel ; à partir de 2003-2004, le secteur des services commence à négocier.

En outre, il semble que la loi de 2001 ait eu des effets y compris dans des secteurs qui n'étaient pas concernés par l'interdiction du travail de nuit des femmes, tels que les transports, les hôtels-restaurants, les activités culturelles et associatives ou les services aux particuliers et services opérationnels, où le travail de nuit des femmes a augmenté dans des proportions plus importantes que pour les hommes.

Les données issues des enquêtes Emploi - bien que la définition retenue pour le travail de nuit soit plus restrictive que celle fixée par la loi - viennent confirmer cette tendance en ce qui concerne le travail de nuit habituel. Comme cela a déjà été souligné précédemment, l'augmentation du travail habituel de nuit est particulièrement marquée pour les femmes entre 2002 et 2008 (soit + 59 %) <sup>49</sup>

#### **b) Les limites de la loi**

La loi a souligné le caractère exceptionnel du travail de nuit et en a défini un cadre juridique. Cependant, elle ne fixe que des principes et peu de normes précises. La question peut donc être posée de savoir si la possibilité de recourir à cette organisation de travail est assortie de garanties suffisantes pour les salariés.

C'est plus particulièrement l'absence de définition légale de la justification économique, conjuguée à l'absence de distinction entre les justifications strictement d'ordre technique <sup>50</sup> et celles plus économiques ou commerciales, qui permettent un recours facilité au travail de nuit.

Certes, plusieurs niveaux de contrôle existent, que ce soit par la Direction générale du travail à l'occasion de l'examen des accords de branche soumis à extension, par l'inspection du travail pour les accords d'entreprise ou au travers de l'autorisation donnée en l'absence de négociation, ou en dernier ressort par le juge.

Mais force est de constater que le caractère imprécis de la notion de justification économique fixée par la loi, s'il permet de répondre aux besoins de souplesse des entreprises, peut apparaître quelque peu en contradiction avec la volonté initiale du législateur de considérer le recours au travail de nuit comme exceptionnel, strictement justifié par des impératifs de continuité d'activité ou d'utilité sociale.

<sup>49</sup> Enquêtes emploi 1991, 2002, 2008, INSEE.

<sup>50</sup> En effet, dans certains secteurs de l'industrie, il faut plusieurs jours pour arrêter le processus de fabrication.

**c) Le travail de nuit occasionnel : « angle mort » de la réglementation :**

Si le cadre juridique est désormais clairement établi pour les salariés appelés à travailler de nuit de façon habituelle, avec la reconnaissance de la qualité de travailleur de nuit et les garanties et contreparties, légales et conventionnelles, qui en découlent, la réglementation est en revanche muette en ce qui concerne les salariés amenés à travailler occasionnellement pendant la période 21 heures-6 heures.

Or, le travail de nuit occasionnel concerne en 2008 à peu près la même proportion de salariés que le travail de nuit structurel (respectivement 11,5 et 10,3 % des hommes et 4,5 et 4,3 % des femmes).

Certaines conventions collectives (voir plus haut) abordent la question du travail de nuit occasionnel et prévoient des mesures de compensation.

**3.2. Les raisons socio-économiques :****a) Les évolutions sociétales :**

Les organisations traditionnelles du travail ont été modifiées par la globalisation croissante de l'économie et la multiplication des échanges internationaux. L'intensification du travail et les changements dans les rythmes de production qu'elle induit favorisent des temps de travail atypiques : temps partiel, travail de week-end, travail de nuit<sup>51</sup>... Le modèle d'un travail de 7 ou 8 heures par jour sur 5 jours par semaine est peu à peu remplacé par un fonctionnement du type « Round the clock »<sup>52</sup>, mobilisable à tout moment de la journée (et/ou de la nuit).

Deux salariés sur trois travaillent selon des horaires que l'on qualifie habituellement « d'atypiques ». 19 % des salariés travaillent la nuit ou le week-end de façon habituelle et 10 % de façon occasionnelle, particulièrement dans le secteur public et dans le commerce<sup>53</sup>.

Les évolutions technologiques dans le domaine de la communication (l'internet, les technologies de réseau, les systèmes de travail à distance, la gestion automatisée des flux...) participent également de ce changement de rapport au temps à un double titre. Pour les travailleurs, elles brouillent les frontières entre vie professionnelle et vie familiale en permettant une continuité de l'exercice du travail à l'extérieur de l'entreprise et en dehors des

<sup>51</sup> **L'organisation temporelle atypique de travail** : quelle place pour les ressources humaines de l'entreprise ? Claudie Rousseau, INRS ; XVII<sup>e</sup> congrès de l'AGRH, novembre 2006.

<sup>52</sup> **Audition devant la section du travail du CESE** de M. Jack Bernon, responsable du Département Santé-Travail à l'ANACT, le 17 mars 2010.

<sup>53</sup> **Horaires atypiques et contraintes de travail**, Premières synthèses n° 22.2, précité.



horaires effectifs. Elles brouillent également les frontières entre les statuts de salariés et de non salariés. Sur un plan plus général, elles entraînent des transformations des modes de vie et de consommation avec des services en ligne disponibles 24h/24 (banques par exemple), voire des accès à des opérateurs en temps réel, quelle que soit l'heure via des centres d'appels (renseignements, dépannage, assistance...).

Les stratégies commerciales placent le client au centre des activités dont l'organisation est de plus en plus basée sur le service et le conseil à la clientèle avec en conséquence une adaptation des horaires de travail en fonction des besoins des clients, une extension des heures d'accessibilité et le développement de télé services.

Le développement du @ commerce, et les services de maintenance et de logistiques dans la gestion des stocks et la préparation des commandes qu'il sous-tend, avec des délais de livraisons de plus en plus réduits, fait également disparaître les notions d'horaires et favorise peu à peu le travail très tôt le matin ou tard le soir, voire le travail de nuit.

### **b) Le rapport au travail des jeunes :**

Les jeunes générations appréhendent la valeur travail et la place qu'il occupe de façon différente que celle de leurs aînés. Ils entretiennent un lien plus distancié avec l'entreprise, - ou les entreprises - dans la mesure où leur parcours professionnel sera marqué par plusieurs changements d'employeurs, de métiers, de secteurs professionnels, d'orientation même. Ils accordent aussi davantage d'importance à la conciliation des temps professionnel et personnel<sup>54</sup> en refusant de sacrifier d'autres domaines d'activités ou d'engagements.

Cette recherche de l'équilibre se traduit « par une attention particulière accordée à la maîtrise et la gestion du temps. (...), paramètre majeur dans l'évaluation de la valeur d'un travail. (...) 76 % des jeunes de moins de 30 ans affirment que l'adaptation des horaires et du rythme de travail à leur vie privée a joué un rôle très ou assez important dans le processus décisionnel qui les a conduits à choisir leur poste actuel »<sup>55</sup>.

---

<sup>54</sup> **Audition devant la section du travail** : du CESE de Mme Claudie Rousseau, psychologue du travail, INRS, le 24 février 2010.

<sup>55</sup> **Les jeunes : un rapport au travail singulier ?** Une tentative pour déconstruire le mythe de l'opposition entre les âges, Béatrice Delay, Centre d'études et de l'emploi, document de travail n° 104, septembre 2008.

Moins attachés à une organisation classique du travail, ils envisagent les horaires de travail atypiques - horaires décalés, travail le week-end, travail de nuit...- mais aussi le travail effectué chez soi, comme une modalité relativement normale d'organisation du temps de travail qui leur offre en outre l'opportunité d'une plus grande disponibilité le jour, au profit de leur vie personnelle, familiale et sociale.

### **c) Choix personnel des salariés et/ou contrainte économique ?**

Si l'organisation du travail de nuit est, du point de vue des entreprises, justifiée par des contraintes économiques ou l'utilité sociale des activités, les motivations des personnes amenées à travailler de nuit sont multiples. Elles apparaissent très souvent d'ordre familial, personnel, mais aussi financier.

Ce mode de travail offre en effet davantage de temps libre le jour, notamment consacré à la maison, à la famille, aux activités de loisirs et de détente. Il permet en particulier aux jeunes mères de réduire les frais de garde de leurs enfants pendant la journée et de disposer de plus de temps libre pour pouvoir s'occuper de leur famille.

La majoration de salaire pour les heures effectuées de nuit, qui peut représenter 20 à 30 % de rémunération supplémentaire, est également un facteur orientant le choix du salarié, notamment pour les personnels ayant un faible niveau de revenus, ou en cas de projet, par exemple au début de la vie de couple.

Ces deux types de motivation sont assez souvent liés, l'aspect financier étant important par exemple dans le cas de familles monoparentales avec des mères de familles élevant seules leurs enfants.

La mise en place du travail de nuit se fait le plus fréquemment sur la base du volontariat, en particulier dans le cas d'équipes dédiées avec un travail exclusif de nuit. Si la majoration de salaire n'apparaît pas le premier critère de choix des salariés, la recherche de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle étant à ce stade privilégiée, la prise en considération de ce facteur s'avère en revanche importante lorsque le salarié envisage de revenir sur un poste de jour et peut alors constituer un frein à ce retour.

### **d) L'externalisation croissante de certaines fonctions :**

La tendance à l'externalisation d'activités observée ces dernières années se poursuit : elle ne concerne pas seulement les activités périphériques comme l'informatique, le nettoyage, la

restauration ou la maintenance, mais de plus en plus d'activités régulières : service achat, logistique, ressources humaines, service clientèle...

Il semble, sans que l'on soit en mesure d'en apprécier plus précisément les effets, que cette tendance entraîne un déport d'activité vers des horaires atypiques. Si l'on prend l'exemple des entreprises de propreté, l'accroissement de leur activité conjuguée à la pratique des horaires décalés, dont une part en période de nuit, conduit mécaniquement à l'augmentation du travail de nuit. La même observation peut être faite en ce qui concerne les centres d'appel qui permettent des plages d'accueil très larges pour répondre à tout moment aux demandes des clients ou des consommateurs.

#### **e) Une utilisation maximale des équipements :**

Alors que le travail de nuit, dans des secteurs où il est par nature indispensable, tels les établissements sanitaires et sociaux, tend plutôt à se stabiliser, voire à se réduire, il augmente dans certains secteurs industriels, pour lesquels il semble moins indispensable sur le plan technique et où d'autres modes d'organisation ont été possibles dans le passé.

Ce qui amène la Dares à estimer que dans ces secteurs, « l'allongement de la durée d'utilisation des équipements correspond davantage à une recherche d'accroissement de la rentabilité économique qu'à des impératifs techniques »<sup>56</sup>

#### **4-la durée de travail de nuit :**

La durée (quotidienne) de travail d'un travailleur de nuit ne doit pas excéder 8 heures consécutives. Des dérogations par accord, ou en cas de circonstances exceptionnelles, sur l'autorisation de l'inspecteur de travail peuvent porter cette durée à 12 maximums :

Par une convention ou un accord collectif de branche étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, qui peut avoir une dérogation à la durée maximale de 8 heures pour les salariés exerçant les activités énumérées à l'article -3122-9 du code de travail l'or qu'il est fait application des dispositions des articles L3132-16 et suivant du code relatifs aux équipes de suppléance.

En de circonstances exceptionnelles, sous réserve d'une autorisation de l'inspecteur du travail, donnée après consultation des représentants du personnel. Les salariés doivent

---

<sup>56</sup> Edouard François, op cite,p39.

bénéficier dans les plus brefs délais, d'un repos d'une durée au moins équivalant au nombre d'heure effectuées en application de la dérogation.

Les circonstances visées sont définie comme étant étrangères à l'employeur, normal ou imprévisible ou encore, dues à des événements exceptionnel dont les conséquences ne pouvaient être évitées (intempéries).<sup>57</sup>

La durée de travail (hebdomadaire) est calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser100 heures, sauf convention accord de branche étendu, accord d'entreprise ou d'établissement les caractéristiques propres à l'activité du secteur le justifient.

A défaut de convention ou d'accord de branche étendu, un décret peut fixer la liste des secteurs pour lequel cette durée est fixée par 40heures.

Tout travail entre 20het 16h est interdit pour l'enfant et les adolescents de moins de 16 ans et entre 22h et 6h pour les jeunes de moins de 18 ans, qu'il soit salarié ou stagiaires.

Mais aussi le travail de nuit présente une certaine spécificité en termes de conditions d'organisations de garanties pour le travailleur de nuit.

Ces accords fixent :

- les motivations qui conduisent à mettre en place le travail de nuit dans l'entreprise ;
- la tranche horaire concernée, et le temps de pauses ;
- les contre parties qui sont proposées aux salariés ;-les mesures, mises en place pour améliorer les conditions de travail et permettre aux salariés d'assurer la tranche horaire concernée, et le temps de pauses ;
- les contre parties qui sont proposées aux salariés ;-les mesures, mises en place pour améliorer les conditions de travail et permettre aux salariés d'assurer leurs responsabilités sociales et familiales.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> (S. auteur) <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fichepratique...>

Consulté le 25/11/2015 à10 :00h.

<sup>58</sup> (s.auteur).<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiche-pratique....>,

Consulté le 25/01/2016 à 10 :02 h.

## 5-Les modalités de travail de nuit :

Plusieurs modalités de travail de nuit existent. 5 La plus connue est nommée Trois Huit.

### 5.1. Trois huit :

Les trois-huit ou 3x8 sont un système d'organisation d'horaires de travail qui consiste à faire tourner par roulement de huit heures consécutives trois équipes sur un même poste, afin d'assurer un fonctionnement continu sur 24h.

Chaque semaine, les équipes changent de tranche horaire. Ce système est principalement appliqué dans les entreprises du secteur secondaire.<sup>59</sup>

Exemple de cycle :

1. Semaine 1 : 5 h - 13 h
2. Semaine 2 : 13 h - 21 h
3. Semaine 3 : 21 h - 5 h

### 5.2. Deux-douze:

Le travail en continu est un mode d'organisation du travail qui permet le fonctionnement d'une installation, d'un service, 24 heures sur 24 heures, 365 jours par an. Il implique la succession de plusieurs équipes au même poste (on parle alors de travail posté), pour assurer la continuité de la production ou du service.<sup>60</sup>

Plus précisément, dans le cadre d'une organisation du travail en 2x12h, ce sont deux postes de travail d'une durée de 12 heures chacun d'eux se succède sur les 24 heures.

Plus précisément, dans le cadre d'une organisation du travail en 2x12h, ce sont deux postes de travail d'une durée de 12 heures chacun d'eux se succède sur les 24 heures.

---

<sup>59</sup> <https://www.jobintree.com/dictionnaire/definition-trois-huit-3x8-294.html>. Consulté le 19-04-2019 à 11h00.

<sup>60</sup> <https://journals.openedition.org/temporalites/1137?> Lange, Quéinnec, Teiger, de Terssac, 2008 consulté le 20-04-2019 à 11 h12.

## 6-les conditions du travail de nuit :

Les conditions de travail de nuit correspondent aux différents éléments qui font qu'un poste de travail est plus ou moins difficile, contraignant pour le travailleur.

Quand ces conditions sont mauvaises, des atteintes à la santé (physique et psychique) peuvent en résulter, la question est donc importante lorsque l'on considère le fait que rien ne justifie qu'un salarié puisse souffrir de la situation de travail dont laquelle il se trouve même si, d'un autre côté, il est difficile d'espérer, dans tous les cas qu'il s'y développe et prenne de plaisir.

Par ailleurs les conditions de travail, sont définies comme un ensemble de facteurs déterminant la conduite des travailleurs et qui sont constitués des exigences définissant le travail telles que la nature de travail, le contenu des tâches la charge physique et mentale, la relation et l'organisation de travail.

**M.MONTEMOIN** : concéder que les conditions de travail expriment tout ce qui caractérise une situation de travail et favorise ou freine l'activité des travailleurs d'un côté. <sup>61</sup>

D'un autre côté les conditions reposent sur l'examen non plus des situations individuelles mais plutôt de différentes dimensions des postes de travail elles se répartissent comme suit :

Les conditions physiques de travail (vibration, bruit, température, fumée, matériaux, radiation, positions dangereuses, charge lourdes, mouvement répétitifs).

- Les conditions technologiques de travail (télé travail, ordinateur).
- Les conditions organisationnelles (travail isolé, information, nombre de subordonnés, nature de supérieures hiérarchiques).
- Les conditions temporelles (travail posté, de nuit, le week-end, de plus de 10 heures, temps partiel choisi, subi, flexibilité, stabilité de l'horaire compatibilité familiale).
- L'intensité de travail (répétition des tâches, cadence, délais).

Le niveau d'autonomie accordé au salarié (liberté dans les tâches, les méthodes, les cadences, décision de faire une pause, de prendre des vacances, de modifier ses horaires de travail, formation).

---

<sup>61</sup> MINE Michel et al, op.cit., p 412.

- Le niveau de précarité de l'emploi (nature de contrat, durée de contrat).
- Le niveau de soutien social interne et externe de l'individu au travail (discussion et échange avec les collègues).
- Les contraintes managerielles (respect de norme, de contraintes qualité, responsabilité de planning, de méthode, de temps de travail, d'équipes complexité ou monotonie de la tâche, rotation des taches, travail en équipe).
- Les contraintes externes pesant sur l'individu au travail (dépendance des rythmes, interruption organisationnelles de travail, contraintes de temps).

### **Synthèse :**

Pour conclure cette première partie théorique de notre recherche, ce chapitre nous a permis de comprendre et de connaître quelques bases, à travers les généralités sur le travail de nuit.



# **Chapitre3**

**L'impact de travail de nuit**

**sur**

**la santé et la vie familiale**

## Chapitre3 l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des salariés

---

### **Préambule :**

Ce chapitre contient sur le travail de nuit, il s'intéresse aux effets du travail de nuit sur la santé et la vie familiale des travailleurs de nuit.

### **I. Le travail de nuit pèse sur la santé :**

#### **1-les effets de travail de nuit sur la santé :**

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 familiale.

#### **1-1-A court terme :**

Selon **FRANCOIS Edouard**, 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 chrono biologiques, et une dette chronique de sommeil. Le sommeil 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 chrono biologiques. Le travail de nuit posté est par ailleurs communément admis comme pourvoyeur de stress, de fatigue chronique et serait aussi responsable des risques au travail.<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> EDOUARD François, **le travail de nuit : impacte sur les conditions de travail et vie des salariées**, édition Mandature, 2004/2010, P09.

## Chapitre3 l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des salariés

---

### 1-1-1 Troubles de la mémoire

Le déficit de sommeil et la vie décalée qu'implique le travail de nuit augmentent les troubles de la mémoire et la nervosité. L'épuisement qui peut amener à l'asthénie se conjugue avec des difficultés à maintenir la concentration, des difficultés d'expression et une et une baisse de la réactivité.

Le manque de récupération de la fatigue mental ou physique amène un état anxieux et une grande irritabilité. L'atmosphère particulière de la nuit constitué également une « circonstance aggravante » pour l'anxiété.

Comme il peut provoquer à long terme une diminution de la qualité de vie, voire la dépression.

### 1-1-2-Le stress :

Le rythme circadien contrôle beaucoup d'hormones différentes dans notre corps, y compris le cortisol, qui est lié au niveau de stress. Plus une personne est stressée, plus elle sécrète de cortisol.

Naturellement, le niveau de cortisol est plus élevé pendant la journée et il diminue pendant la nuit. Mais il a été démontré que chez les travailleurs de nuit, le niveau de cortisol durant la journée est plus élevé. Cette situation génère des troubles du sommeil chez ces travailleurs puisque le stress entraîne un état d'hyper vigilance et, par conséquent, des difficultés à s'endormir.<sup>63</sup>

### 1-1-3-Troubles digestifs :

Les salariés qui travaillent la nuit souffrent de problèmes digestifs (gastro-intestinaux) parce qu'ils ne mangent pas à heures régulières.

---

<sup>63</sup> Sans auteur, **les conséquences du travail de nuit**, sans année in

<https://fondationsommeil.com/consequences-du-travail-nuit.consulter> le 24-05-2019 à 14h.

## Chapitre3 l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des salariés

---

Les heures des repas sont modifiées ou prises sur le temps de repos. Cette forme d'alimentation qui ne retient aucun rythme alimentaire précis, peut provoquer un dérèglement hormonal qui perturbe l'absorption des aliments.

Ceci provoque des troubles digestifs variés : constipation, dyspepsie et ballonnement abdominal, nausées, brûlures d'estomac...etc.<sup>64</sup>

En relation avec le travail posté sont connus depuis 1928. Ils constituent à la fois un effet direct et indirect du travail de nuit et du travail alternant. Dans le premier cas, le mécanisme pathogène réside dans la régulation rythmique des sécrétions de sucs digestifs d'autres hormones suspendues qui suivent un rythme endogène précis et sont normalement suspendues durant la nuit.

Lors du travail de nuit, l'organisme ne parvient pas tout de suite à modifier la périodicité des sécrétions, de sorte que le travailleur de nuit doit manger quasiment dans un estomac « sec »

Dans le cas des horaires alternants, ces troubles résultent surtout de la perturbation du rythme et du régime alimentaires.<sup>65</sup>

### **1-1-4-la fatigue :**

La notion de fatigue doit être distinguée de l'hypovigilance et de besoin de sommeil. En effet, la fatigue peut apparaître avec un niveau d'éveil élevé. On la définit comme « un ensemble de manifestations engendrées par un travail intense et prolongé dépassant une certaine limite ».

Ces manifestations s'accompagnent d'une « sensation de fatigue » et d'une relation moins favorable entre le rendement et l'effort nécessaire à son accomplissement. Pour maintenir une performance équivalente, le sujet fatigué doit fournir un effort plus important.

---

<sup>64</sup> CECI LE Betout et al, **travail de nuit des infirmiers, effets sur les conditions de vie, les pratiques professionnelles et qualité des soins**, in

[www.cnam.fr/servelet/com.uni.collaboratif.utils](http://www.cnam.fr/servelet/com.uni.collaboratif.utils), p 10, consulté le 25/02/2016 à 22 :30h.

<sup>65</sup> FRANCOIS Edouard, op.cit., p 29.

## Chapitre3 l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des salariés

---

Surcroit de fatigue, sur fatigue, dette de sommeil, déficit de sommeil, fatigue nerveux se accrue...les appellations ne manquent pas dans toutes les études repérées qui insistent sur cette fatigue qui cède plus difficilement au repos et s'accumule au long des jours, pouvant aboutir à des états pathologiques d'épuisement organique, psychologique ou psychosomatique.

Le milieu médical et ergonomique connaît bien ce l'on intitule les maladies de fatigue.<sup>66</sup>

Lorsque le forme d'effort dépasse la capacité limitée de régénération momentanée, on constate comme premiers symptômes de fatigue des troubles bénins dans la zone fonctionnelle sollicitée par l'activité effectuée état qu'on pourrait qualifier de « fatigue partielle ».lorsque ces troubles atteignent un niveau tel qu'il sont perçus par l'individu, un degré ultérieure de fatigue est atteint ...si l'activité n'est pas interrompue au cours de cette troisième phase de fatigue surviennent enfin les perturbations de l'harmonie fonctionnelle (..)Les quelles dépassent les troubles de système fonctionnel :

Les siestes sont un élément important de la stratégie de récupération pour un grand nombre de travailleurs. Leur durée et leur pouvoir réparateur en fonction des phases d'activation de l'organisme font certes l'objet des récentes recherches médicales.

Cependant, nombreux sont les auteurs qui relèvent que la récupération « s'inscrit(...) dans le temps familiale et sociale du sujet en travail posté »,soit lors des périodes de repos ,de congé annuels et pendant les périodes du poste de l'après -midi, il est essentiel de noter d'ores et déjà que l'argument souvent invoqué pour justifier la flexibilité des horaires de travail ,soit l'augmentation du temps libre et l'amélioration de la qualité de la vie ,semble ne pas pouvoir résister à l'épreuve des faits .il apparait en effets clairement que l'insuffisance de sommeil et l'accumulation de fatigue non seulement répercutent sur la vie familiale ,mais que « le temps libre est principalement consacré au sommeil ».<sup>67</sup>

### 1-2-A long terme :

---

<sup>66</sup> FRANCOIS Edouard, op.cit., p 32.

<sup>67</sup> FRANCOIS Edouard, op.cit., p33.

## Chapitre3 l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des salariés

---

### **1-2-1-cancer :**

Après avoir effectué des études épidémiologiques en 2007, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a confirmé que le travail de nuit peut contribuer au développement de cancers.

Parallèlement, le Centre international de Recherche sur le Cancer de l'OMS a inclus le travail de nuit dans la liste des agents cancérigènes potentiels. L'augmentation du risque de développer un cancer serait possiblement liée à la perturbation de l'horloge biologique qui entraîne une diminution de la production de mélatonine, véritable hormone du sommeil.

### **1-2-2-les troubles gastro-intestinaux :**

Les organes du corps fonctionnent de façon différente le jour et la nuit. Ils sont programmés pour être en pleine action le jour et en repos la nuit. C'est le cas notamment du système digestif. Dans une situation de travail nocturne, le processus normal de digestion sera perturbé car il ne sera pas aligné avec l'horloge biologique.

On remarque d'ailleurs que les travailleurs de nuit souffrent souvent de problèmes gastro-intestinaux et de troubles digestifs, car ils s'alimentent à des heures où les organes sont programmés pour se mettre au repos.

Un nombre important des travailleurs de nuit ou en rotation peuvent développer des problèmes de santé liés à une mauvaise alimentation. Une étude a montré que généralement la qualité de la nourriture des travailleurs de nuit n'est pas excellente : ils priorisent souvent une nourriture rapide au détriment de repas sains qui demandent du temps de préparation. Ce sont de grands consommateurs des collations sucrées ou de boissons avec caféine étant donné qu'ils favorisent l'éveil pendant le travail.

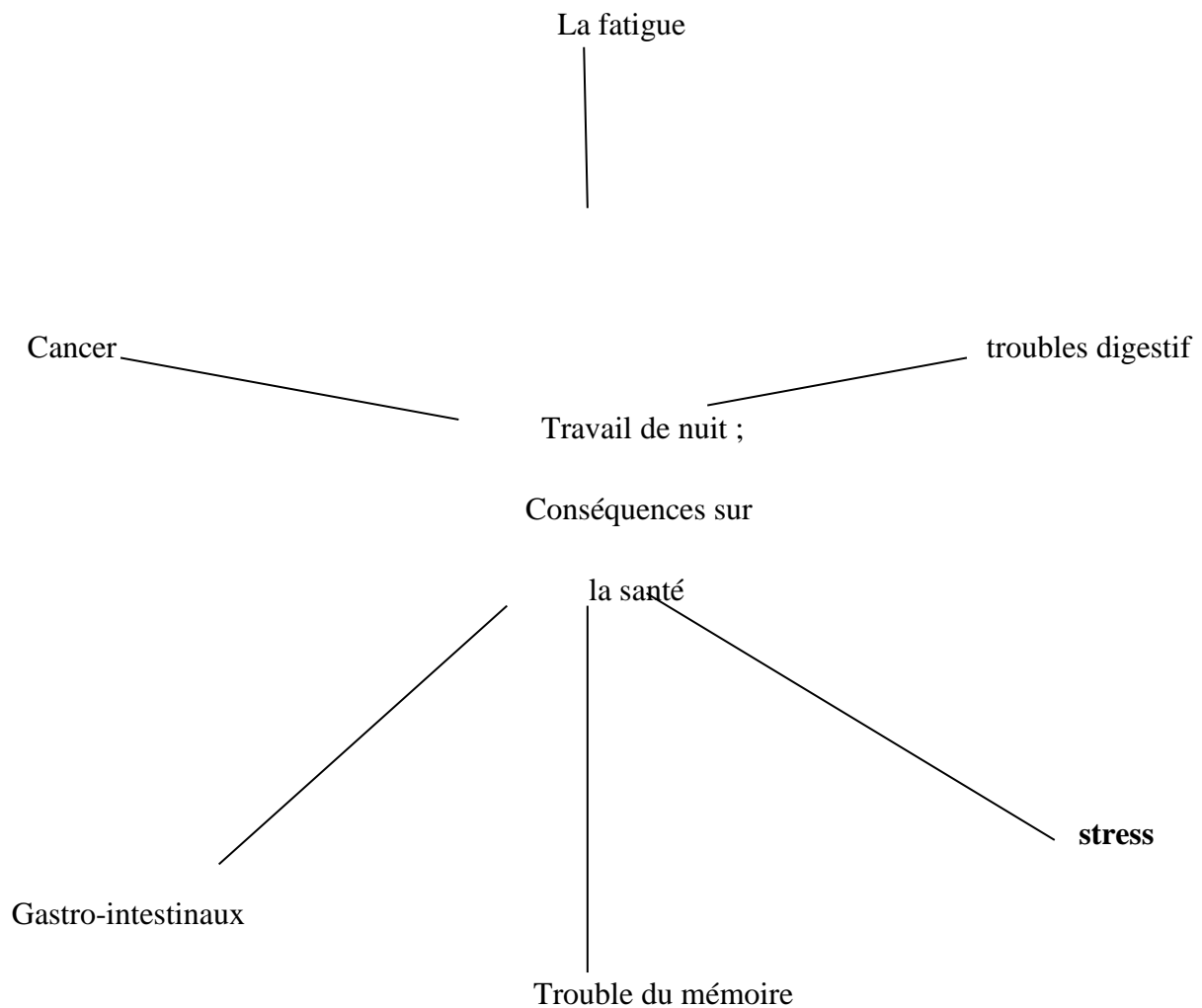
De plus, ils ne peuvent pas profiter de restaurants à proximité proposant une bonne nourriture en raison de leur horaire nocturne. Les nutriments sont donc de mauvaise qualité et ne sont pas correctement métabolisés par le corps.

De ce fait le risque de « faire du cholestérol » (hypercholestérolémie), de développer un ulcère d'estomac ou de souffrir de reflux gastro-intestinaux augmente considérablement.

## Chapitre3 l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des salariés

---

De plus, les travailleurs de nuit font face à une fatigue constante (ils doivent lutter pour ne pas s'endormir), ce qui les pousse à consommer des boissons caféines et aggrave les problèmes gastro-intestinaux.<sup>68</sup>



**Figure1** : les effets de travail de la nuit sur la santé

Source : réaliser par nos soins

---

<sup>68</sup> Sans auteur, **les conséquences du travail de nuit**, sans année in <https://www.fondationsommeil.com>. Consulter le 25-05-2019 a 17h10

## Chapitre3 l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des salariés

---

### **2-Santé et sécurité au travail:**

« Le management de sécurité et de la santé au travail devient un enjeu majeur des politiques RH pour trois raisons:

- les exigences croissantes des parties prenantes vis-à-vis de l'entreprise dès lors qu'est en jeu la personne du salariés, sa protection des risques, son confort et son bien-être.
- les enjeux financiers du fait des couts induits par de mauvaises conditions de travail, de santé et sécurité.
- les contraintes démographiques avec les conséquences du vieillissement de la population active nécessitant une redéfinition de l'organisation et des condition de travail»<sup>69</sup>.

«Une entreprise se doit de n'avoir qu'un seul objectif : que chaque collaborateur revienne de son lieu de travail et rentre chez lui en entier et en bonne santé»<sup>70</sup>

#### **a) La santé au travail:**

« L'impacte de la santé des travailleurs sur leur productivité ont conduit les entreprise a prendre des mesures pour améliorer les conditions de travail et préserver la santé de leurs salariés .Cependant, les exigences de la production et la méconnaissance des effets a long terme de certaines pratiques et conditions de travail ont longtemps limité les efforts»<sup>71</sup>

L'entreprise doit disposer les moyens nécessaires pour garantir la santé de ses salariés y compris la médecine de travail.

«La médecine de travail est spécialisé dans la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Son rôle est d'analyser les risques, de conseiller et former les travailleurs ainsi qu'a contrôler leur santé».<sup>72</sup>

---

<sup>69</sup> PRETTI J-M, **Ressources humaines**, édition DUNOD, paris, 2006, p142.

<sup>70</sup> METAYER.Y et HIRSCHAL.L, **premiers pas dans le management des risques**. Edition AFNOR, 2007.p82

<sup>71</sup> Ibid.142.

<sup>72</sup> LETHIELLEUX L, **l'essentiel de gestion des ressources humaines**, Edition LEXTENSO, 5éme édition,



## Chapitre3 l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des salariés

---

L'intensification du travail, les risques psycho-sociaux, les pathologies à effets différés, les risques nouveaux induits par des technologies en évolution, rendent nécessaire l'intervention des services de la prévention et du maintien dans l'emploi, d'une équipe de professionnels de la santé au travail, qu'ils ou elles soient médecins, infirmières, assistantes médicales, ergonomes, psychologue, toxicologue ou ingénieurs de sécurité.

La médecine du travail a tout pour s'imposer comme une médecine moderne, à l'interface entre l'homme et son environnement.

### **b) La sécurité au travail:**

«Etonnamment, plus la sécurité s'améliore, plus l'entreprise souhaite en faire plus, et plus elle investit dans ce sens. Dans les entreprises peu sûres où un petit investissement permettrait d'obtenir des améliorations notables, on ne veut rien faire ; et au contraire, celle où les résultats sont bons et où un progrès supplémentaire est coûteux, on n'hésite pas à le faire. La dimension psychologie ou morale du sujet est donc bien présente »<sup>73</sup>

L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement sur la base d'une évaluation des risques existants dans son entreprise.

Les objectifs que l'employeur doit atteindre, en mettant en œuvre des mesures appropriées, découlent des principes généraux de prévention suivants :

- adapter le travail à l'homme
- combattre les risques à la source
- tenir compte de l'état de l'évolution de la technique.
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux
- Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants.

---

Paris, 2011, p33.

<sup>73</sup> BENOIT P, **le guide de la sécurité au travail, les outils du responsable**, 2ème édition, Edition Afnor, 2010, p 04.

## Chapitre3 l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des salariés

---

- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

La sécurité en entreprise est devenue avec la prise de conscience face aux risques, un domaine incontournable. Afin de réduire l'effet de ses risques, il est nécessaire d'étudier la sécurité au travail, et la considérer non plus comme une charge improductive, mais un investissement positif qui contribue à la réussite continue de l'entreprise.

### II. La pénibilité de travail du la nuit et la vie familiale.

#### 1-la perturbation de la vie familiale :

Aux problèmes de santé et de conditions de travail s'ajoutent, pour les salariés travaillant la nuit, 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 par rapport aux rythmes généraux de la vie sociale, et particulièrement aux rythmes scolaires.

A 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 des familles équilibrées. 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 par l'attention portée aux enfants, et les horaires scolaire le cas échéant, et par les charges domestiques principalement dans le cas famille monoparentales, les femmes étant plus particulièrement confronté à un cumul de contraintes.

## Chapitre3 l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des salariés

---

La question des transports est également essentielle car 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.

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 transport.

« Malgré les efforts entreprise, 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. »<sup>74</sup>

### **2- les difficultés des travailleurs de la nuit :**

#### **2-1-Problèmes relationnels et partage des tâches :**

Ces difficultés d'organisation, de planification perturbent l'atmosphère familiale et sont source de problèmes relationnels important.

**PIERRE** et **AL** EN 1989 révision d'une vaste littérature de source américaine principalement, sur la flexibilité du travail –constatent que le travail par équipes tend à accroître les problèmes familiaux et conjugaux.

Plusieurs recherches écrivent-ils, font état de problèmes sexuels, d'un taux élevé de divorce ainsi que de conflits fréquent entre père et les enfants. Ceux-ci seraient dus au fait que travailleur en équipes est déphasé par rapport à la vie familiale.

D'autre recherche insistant également sur ces problèmes de couple :

---

<sup>74</sup> M. François Edouard, **le Conseil économique, Sociale et Environnemental Le travail de nuit : l'impact sur les conditions de travail et de vie des salariés**, Paris, 30juin2010, p48.

## Chapitre3 l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des salariés

---

**MAGNUSSON** 1978 estime que 100% environ des problèmes conjugaux et sexuels étaient dus aux incidences direct de travaillent en équipes de jour à des problèmes avec ces enfant, alors que celui qui travaille de nuit en a avec son épouse.

Une recherche française **LINHART** et **TOURREAU** EN 1981 auprès d'ouvriers soumises à une forme d'horaires atypique particulier, la compression du temps de travail (4\*10 h réparties sur 4 jours, du lundi au jeudi) fait aussi état de difficulté de relation, de tensions, que ce type de d'horaire provoque dans les couples.

Par ailleurs, cette recherche est intéressent car elles s'actent quelque peu sur une source de conflits ans les familles générale, mais qui prend un caractère particulier lorsque l'un des conjoints travaille en horaires atypiques ; le passage des tâches domestiques.

Les auteurs constatent que si les hommes aident leurs femmes du lundi au jeudi, lorsqu'elles travaillent disc heures par jour sans compter le temps nécessaire pour se rendre d'un lieu à l'autre, ils naissent de le fait le vendredi c'est-à-dire au moment où leurs compagnes ne sont plus « coincées » par le temps pour des raisons professionnelles.

Un peu dès lors se demander pour quoi ces femmes choisissent de constater le vendredi au ménage et non pas le samedi, pour ou l'on conjointe est présent ?est ce l'effet d'une socialisation au rôle traditionnel ou / et comme le suggèrent les acteurs, parce qu'elles ne sauraient pas vraiment comment occuper leurs vendredi ?

L'explication est probablement beaucoup plus complexe, mais on peut néanmoins constater que ce type d'horaire atypique a pour conséquence, entre autre, de reproduire la division sexuelle du travail : les ouvriers travaillant 40 heures en 4 jours, elles sont ménagères a plein tempe durant une journée.

Autrement dit, la compression du temps de travail complet (et dur) sur 4 jour de semaine au lieu de 5, en dépit de toute les contraintes, les fatigue occasionnées, semble présenter un avantage aux yeux de ces ouvriers : celui d'être un jour, un jour seulement une femme au foyer une mère et une compagne disponible.

### 2-2-Le manque de transport :

## Chapitre3 l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des salariés

---

Les transports effectuent aussi d'une manière importante les conditions de vie des salariés de nuit .la question de transport revêt plusieurs aspects.

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 fonctionnent 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 toujours d'une voiture, plus sécurisante qu'un vélo ou qu'un déplacement à pied. Ce risque serait plus prégnant en milieu industriel (situé dans une zone qui peut être isolée et peu accessible) que dans les milieux hospitalier, de la restauration, du spectacle qui sont plus souvent situés en ville, dans des zones fréquentes.

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 générale plus coûteux et ne sont pas sans risque ,un taux maximum d'accidents automobiles étant constaté entre trois et cinq heures du matin , au moment de cycle ou l'endormissement est très rapide.

Dans la mesure où le temps ou les conditions de transport alourdissent sensiblement la pénibilité du travail de nuit, la prise en compte du temps de trajet dans le temps ainsi qu'une compensation de son coût devraient faire l'objet d'une négociation entre partenaires sociaux, en tant que de besoin.<sup>75</sup>

### **2-3-L'isolement social :**

Les recherches sur ce sujet sont plutôt pessimistes. De manière générale, elles montrent que la désynchronisation des rythmes de vie a pour effet d'accroître l'isolement social, tout particulièrement pour ceux et celles qui travaillent durant le week-end. Les individus se replient sur eux –mêmes.

---

<sup>75</sup> FRANCOIS Edouard, **impact de travail de nuit sur les conditions de travail et de vie des salariés**, Edition mandature, 2004/2010, p 136.

## Chapitre3 l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des salariés

---

Sur la cellule familiale au détriment de relations élargies avec des parents, des amis, des collègues, des voisins...etc. Ce qui, à moyen terme, signifie souvent une dégradation des relations familiales et un isolement de plus en plus grand d'une partie eux qui, en raison des horaires et des contraintes familiales, ne peuvent se ressourcer à l'extérieur.

Une recherche portant sur 848 aides –soignantes et infirmières travaillant en poste fixe de nuit montre que le travail de nuit a une influence négative sur les relations avec les amis : un tiers des interviewées déclarant refuser très souvent une invitation en raison de leur état de Fatigue, ce qui a pour conséquence de restreindre le réseau de leurs relations sociale. Ce n'est pas la seule étude qui met l'accent sur ce point : **GUIGNARD** et **CARRE** en 1983 dans une recherche empirique comparative entre du personnel engagé d'un côté dans l'industrie de production d'énergie en 3\*8, en 2\*8et , de l'autre en équipe « normal »de jour, font état, chez les travailleurs atypiques , d'un fort sentiment de privation de relation sociales.

### **3-Le temps entre le travail et la famille :**

Temps du travail, de la convivialité, du monde social, temps pour la famille, pour l'intimité, temps pour soi... Les temps de la vie sont multiples. Ils s'entremêlent, se partagent, s'articulent, tentent de s'équilibrer. Chacun définit ses priorités, connaît ses contraintes, développe ses stratégies. Pourtant, le temps de travail, c'est-à-dire le temps effectif ou réel passé à travailler et non pas celui contractuel ou prescrit, ce temps de travail tend à « déborder » sur tout le reste. Horaires élastiques, travail de nuit, sommeil réduit, rapports sexuels bâclés ou tout simplement ajournés, le travail entre chez les gens pour s'y installer durablement. Presque naturellement tant il semble difficile de résister à ce temps de la production qui ne connaît plus les pauses nocturnes ou les frontières de la maison. Le sommeil, la vie privée ou la sexualité servent alors de variables d'ajustement. Mais à quel prix : culpabilité, divorce, troubles sexuels... Ce débordement est parfois accepté. C'est le cas notamment des chefs d'entreprise, des cadres dirigeants ou de certaines personnes passionnées par leur activité. Mais il faut que le conjoint ou la famille partage cet élan ou se fasse une raison. Le plus souvent l'entrelacement des temps est subi et, dans ce cas, mal vécu. L'articulation des temps est donc au cœur de cette étude.<sup>76</sup>

---

<sup>76</sup> Jean-Claude DELGNES, **Les effets du travail sur la vie privée** - Enquête Technologie / UMC (Mars 2012). P.3.

## Chapitre3 l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des salariés

---

Parmi les principaux résultats de l'enquête, le travail de nuit des cadres apparaît comme un fait massif à défaut d'être nouveau. Ici, le travail de nuit est à entendre comme un temps supplémentaire venant s'ajouter à la journée de travail, c'est-à-dire revêtant un caractère volontaire et non contractuel. Comme nous le verrons plus loin, ce « débordement » est rendu possible par les NTIC.

L'INSEE a mené diverses études sur le travail de nuit des cadres. Selon les enquêtes Emploi 1994 et 2002, le travail du soir chez les Cadres (défini comme entre 20h et 24h) est passé entre ces deux périodes de 31% à 35,4% pour les femmes et de 33,8% à 35,9% chez les hommes. Si l'échantillon et la définition de ce que recouvre le travail de nuit sont moins restrictifs du point de vue de l'étude technologique, les écarts constatés tendent cependant à confirmer, voire à révéler une accélération de l'empiètement du travail sur le temps de repos dans cette catégorie.<sup>77</sup>

En effet, si le travail de nuit touche ou a déjà touché 39,2% des répondants, cette proportion atteint 47,4% pour les cadres et professions intellectuelles supérieures (CPIS) de notre échantillon. Et il est occasionnel ou fréquent pour près d'un quart d'entre eux (24,2%). Quels que soient le sexe, l'âge ou la structure familiale, ce travail de nuit est présent dans les mêmes proportions chez l'ensemble de cette population.<sup>78</sup>

Les biorythmes humains sont synchronisés par les "habitudes sociales" que constituent, non seulement les horaires de travail, mais aussi ceux de la famille et de la cité. Dans le cas d'un travail posté, ces deux synchroniseurs sont en contradiction, ce qui entraîne des perturbations s'étendant à la vie familiale et sociale du travailleur. Des enquêtes ont, en effet, mis en évidence les difficultés relationnelles que pouvaient rencontrer certains travailleurs avec les membres de leur famille. En décalage par rapport au rythme de vie de leurs proches (horaires et répartition des jours de travail dans la semaine) un certain nombre de rôles ou d'obligations qui leur incombent, tant dans le domaine de l'éducation que dans le partage des tâches ménagères, peuvent être affectés par ces horaires décalés. Idéalement, les autres membres de la famille devraient dès lors prendre en compte cette particularité en trouvant, notamment, des aménagements visant à respecter le repos diurne.

Les relations familiales parfois rendues difficiles peuvent, à terme, avoir une incidence sur l'équilibre psychique du travailleur. En tout état de cause, les horaires de travail décalés peuvent avoir des

---

<sup>77</sup> Jean-Claude DELGNES, op.cit, P.6.

<sup>78</sup> Ibid. P.7.

## Chapitre3 l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des salariés

---

répercussions sur la vie familiale dans ses différentes composantes sans omettre également des conséquences dans la sphère sociale. En effet, dans la mesure où ils supposent une certaine désynchronisation des temps de loisirs, le travail posté et le travail de nuit s'accompagnent généralement de complications dans la vie sociale du travailleur. Pris dans un rythme à contre-courant le salarié peut avoir plus de mal à tisser de nouvelles relations et à participer à la vie locale et associative.<sup>79</sup>

La quantité d'heures de travail est un des facteurs clés pour déterminer si l'emploi d'un individu est compatible avec des responsabilités familiales ou, plus généralement, avec une vie en dehors du travail. Par exemple, de récentes recherches en Europe ont conclu que les facteurs déterminants qui réduisent la compatibilité vie privée / vie professionnelle d'un emploi donné sont incontestablement les longs horaires réguliers et les horaires «asociaux» comme le soir.

Le temps de travail «rigide» a tendance à renforcer la traditionnelle division du travail domestique (l'homme au travail et la femme au foyer) au sein des ménages et crée des difficultés pour concilier la vie professionnelle et les obligations familiales. Au-delà, les horaires «asociaux» (soir, nuit et week-end), de même que les variations imprévisibles des horaires de travail augmentent la probabilité de conflits au sein de la structure familiale et sur le lieu du travail. Il est dès lors nécessaire de rechercher des mesures qui permettent un ajustement du temps de travail en fonction des obligations familiales sans impact négatif sur les entreprises.<sup>80</sup>

L'aménagement des horaires de travail en vue de concilier les obligations familiales et professionnelles peut être atteint par de multiples moyens différents, mais le plus souvent complémentaires. Ces mesures respectueuses de la vie familiale comprennent une variété de politiques publiques, la réduction collective des heures de travail pour un travail à temps partiel ou encore par la reconnaissance d'un droit individuel de réduction ou d'adaptation des horaires de travail pour des raisons familiales.

En général, le travail à temps partiel (particulièrement sous la forme de travail à mi-temps, qui peut concerner deux employés à mi-temps se partageant un travail à plein temps apparaît comme étant la stratégie la plus utilisée en vue d'équilibrer la vie privée et la vie

---

<sup>79</sup> Anne BONNEFOND, **approche expérimentale des avantages et inconvénients liés à l'introduction d'un sommeil de courte durée lors du poste de nuit chez le travailleur posté**, Goethe, 1870. P.90.

<sup>80</sup> Bureau international du Travail, **le temps de travail décent équilibrer les besoins des travailleurs avec les exigences des entreprises**, Genève, 2007, P.7.



## Chapitre3 l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des salariés

---

professionnelle. Toutefois, il subsiste deux principaux obstacles pour considérer cette option comme la meilleure façon de réconcilier les obligations familiales et professionnelles. Premièrement, les emplois à temps partiel sont généralement de «moins bonne qualité» que les emplois similaires à plein temps, en termes de salaire horaire, d'avantages divers et d'opportunités de carrière, sans oublier les faibles chances de retrouver un poste à plein temps quand les responsabilités familiales changent.<sup>81</sup>

De plus, le travail à temps partiel est extrêmement discriminatoire dans pratiquement tous les pays où il existe. En 2004, environ un tiers (31.4%) des femmes dans l'Union européenne travaillait à temps partiel contre seulement 7% des hommes, quand dans le même temps la proportion globale du travail à mi-temps passait de 16% en 1997 à 17,7% en 2004 (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2007). Dans les pays industrialisés trois-quarts, des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes, et ce type d'emploi est en augmentation constante dans certains pays en voie de développement comme le Brésil ou la Jamaïque.<sup>82</sup>

Indépendamment du travail à temps partiel, certains types d'arrangements du temps de travail peuvent contribuer à réconcilier vie privée et vie professionnelle, notamment la flexibilité des horaires programmes ou les crédits de temps de travail qui permettent à l'individu de moduler ses horaires en fonction de sa situation familiale. De plus, offrir la possibilité aux employés de travailler chez eux peut les aider à concilier quotidiennement leurs obligations privées et professionnelles. De manière plus générale, un certain nombre de mesures telles que des garanties en cas de maternité ou encore l'accès abordable à un service de soin à l'enfance sont tout aussi cruciales pour aider les travailleurs à réconcilier leur travail et leurs responsabilités familiales.

Un temps de travail respectueux de la vie familiale améliore les conditions de vie du travailleur et de sa famille, et a des effets bénéfiques sur la société en général.<sup>83</sup>

Dès lors, le second aspect du «temps de travail décent» est de donner aux travailleurs le temps et la flexibilité nécessaire afin qu'ils puissent concilier leurs responsabilités familiales et leur travail, en accord avec les principes établis par la Convention de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales. En particulier, les mesures doivent être

---

<sup>81</sup> Ibid. P.8.

<sup>82</sup> Bureau international du Travail, op.cit, P.9.

<sup>83</sup> Dr. robert LEONARD, **le travail et le temps, le travail en horaires atypiques** (INRCT), Bruxelles, 1998, P.92.

## Chapitre3 l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des salariés

---

alignées sur les besoins des deux parents de disposer du temps nécessaire pour prendre soin quotidiennement de leur famille. En offrant la possibilité aux individus d'ajuster leurs horaires de travail afin de répondre à leurs obligations familiales, ces mesures bénéficieraient aux travailleurs et à leurs familles de même qu'à la société dans son ensemble.<sup>84</sup>

Ce dernier aspect est directement lié à l'objectif d'améliorer la qualité du travail à temps partiel, qui est perçu comme un moyen d'atteindre un temps de travail respectueux de la vie familiale. Cela implique dans chaque pays d'aligner le statut des emplois à temps partiel sur la base des postes similaires à temps plein. L'égalité de traitement, dans l'emploi, les bénéfices et la protection sociale, principe établi dans la Convention sur le travail à temps partiel peut améliorer la qualité du travail à temps partiel et, par la même occasion, promouvoir l'égalité homme – femme, sujet qui sera abordé dans la prochaine section.<sup>85</sup>

### 4-les conséquences de travail de la nuit sur la vie familiale :

Plusieurs études, déjà anciennes (**Pietsch** et **Oginska**, 1987 ; **Maurice et Monteil**, 1965) mais significatives, ont mis en évidence les effets du travail de nuit sur la vie familiale à partir de l'indicateur « repas pris en famille ». Toutefois, si cette prise familiale des repas est considérée comme offrant des moments privilégiés pour les échanges familiaux, sa fréquence est moins importante chez les agents postés en horaires alternants car elle est fonction du poste occupé. En effet, d'après l'enquête menée par **Maurice et Monteil**(1965), seul le poste de nuit favorise la présence du mari aux trois repas quotidiens (dans 45% des cas), ce qui laisse supposer, ajoutent les auteurs, « que les opérateurs interrompent leur sommeil pour être présents au repas du midi ». Néanmoins, si on veut mettre ces résultats en perspective avec les études actuelles, il faut se rappeler qu'ils datent d'une époque, antérieure à l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, ou en général mères et enfants prenaient encore leur repas du midi à la maison avec le père de famille quand celui-ci travaillait à proximité. Toutefois, d'après une étude beaucoup plus récente de **Léonard**(1996) ,25% des travailleurs de nuit ne prennent aucun déjeuner probablement pour éviter d'interrompre leur sommeil, ce qui laisse supposer que 75% être dans le cas contraire. Lorsqu'ils sont en poste d'après-midi, plus du quart des travailleurs ne prennent aucun de leurs repas en famille. L'étude de **Pietsch** et **Oginska**(1987) fournit également un autre exemple concret de ces résultats par l'analyse de

---

<sup>84</sup> Ibid. P.93.

<sup>85</sup> Bureau international du Travail, op.cit, P.9.

## Chapitre3 l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des salariés

---

la présence ou de l'absence des différents membres de la famille lorsque le travailleur de nuit prend ses repas à la maison aux moments imposés par ses horaires de travail.

Aussi, au fil du temps, la réduction de la fréquence et de la durée des interactions induites par les horaires postés entre le travailleur et ses enfants peut aboutir à une détérioration de l'exercice du rôle parental. Ceci peut être illustré par diverses enquêtes. Celle de **Mott et Coll.** (1965) met en évidence que les travailleurs postés soumis à plusieurs systèmes d'horaires rencontrent d'importantes difficultés à assumer auprès de leur(s) enfant(s) leur rôle de transmetteur de savoirs et de savoir-faire et leur fonction d'autorité. D'après **Kollet et Coll.** (1990), les travailleurs de nuit affectés depuis 16 années en moyenne et ceux ayant cessé cette pratique d'horaires depuis 8ans expriment une diminution de leur sentiment d'autorité vis-à-vis de leurs enfants alors qu'elle est absente chez ceux de même âge travaillant dans la même entreprise mais à des horaires habituels ou normaux.

Une étude de **Nachreiner et Coll.** (1984) apporte des données plus précises quand à cette réduction de la durée des interactions entre l'agent posté et ses enfants. La quantité moyenne de temps libre qu'un père, effectuant des horaires alternants dont le planning est fixé, peut avoir avec son enfant varie de 41 heures par semaine à 35 et à 45 heures selon que l'enfant a respectivement 2,11 ou 17 ans. Chez un travailleur en horaires normaux, celle-ci est trois fois supérieure lorsque l'enfant a 2 ans, mais presque inférieure de la moitié lorsque l'enfant a 11 ou 17 ans. Néanmoins, si le travail de nuit induit des difficultés sur le plan de la vie familiale, celles-ci sont à nuancer selon la fonction occupée. En effet, si le poste du matin permet de passer la soirée en famille, le travailleur par équipes successives éprouve de la difficulté à exercer ses responsabilités en matière d'éducation des enfants lorsqu'il travaille e, faction du soir. Quand au quart de nuit, les avis sont partagés :

Selon une étude de **Chazalotte** réalisée en 1973, 33% des personnes pensent que le travail de nuit alternant apporte des avantages pour la famille (facilitation de la vie commune en ce qui concerne les activités commune, les discussions, relations avec les enfants) ,43% des inconvénients (insuffisance du temps passé en famille) ,24% à la fois des avantages et des inconvénients. Nous présentons dans le tableau 1 les résultats d'une étude de **Pietsch et Oginska**(1987) qui mettent en évidence, et de manière combinée, les effets de l'âge des enfants et le type de faction occupée sur le temps libre(en heures par jour) pour tous les membres de la famille ou pour le père et ses enfants.

## Chapitre3 l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des salariés

Situation familiale	Familles sans enfants	Familles dont les enfants sont âgés						Familles qui ont des enfants adultes	Cas mixtes			
		De 0 à 6 ans		De 7 à 15 ans		De 16 à 19 ans						
Lorsque le père travaille												
En équipes du matin	<b>5,6</b>	***	<b>4,6</b>	4,9	<b>3,2</b>	3,7	<b>4,4</b>	4,8	<b>5,8</b>	5,9	<b>3,7</b>	4,2
En équipes de l'après-midi ou soir	<b>2,7</b>	***	<b>3,2</b>	3,8	<b>0,4</b>	0,5	<b>0,1</b>	0,8	<b>3,5</b>	4,1	<b>0,2</b>	0,6
En équipes de nuit	<b>5,1</b>	***	<b>5,5</b>	5,7	<b>3,0</b>	3,4	<b>2,0</b>	3,1	<b>5,0</b>	5,1	<b>3,3</b>	3,5

**Tableau1** : les effets du travail de la nuit sur le temps libre (heures par jour) partagé en famille d'après Pietsch et Oginska (1987).

Les chiffres en gras (colonne de gauche de chaque catégorie familiale) concernent le temps libre concomitant pour tous les membres de la famille.

Les données de la colonne de droite de chaque catégorie familiale sont relatives au temps libre concomitant pour le père et les enfants.

Au vu de ces résultats et comme nous l'évoquions, quel que soit l'âge des enfants, c'est bien le quart du soir qui réduit davantage la disponibilité que le travailleur posté peut avoir avec tous les membres de sa famille. La faction la moins réductrice est celle de matinée hormis lorsque les enfants sont âgés entre 0 et 6 ans ou c'est le poste de nuit qui est le plus favorable au temps concomitant pour l'ensemble de la famille.<sup>86</sup>

<sup>86</sup> Pietsch et Oginska, **les conséquences de travail de nuit sur la vie familiale**, 1987, p27.

## Chapitre3 l'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des salariés

---

### **Synthèse**

Il ressort des constats et des analyses qui précèdent que le fait de travailler la nuit n'est ni naturel, au regard des rythmes chronologiques, ni, sur longue période, sans risques pour la santé des travailleurs ou sans perturbations de leurs conditions de vie.

Certes, certains avantages ou accommodements peuvent être trouvés à travailler la nuit, tels une plus grande autonomie ou une pression hiérarchique moins importante, tels aussi les repos et les majorations de salaires accordés en compensation.

Ces considérations ne doivent cependant pas occulter l'impact négatif du travail de nuit à plus ou moins long terme, souligné par les nombreuses études. Les troubles du sommeil, les troubles digestifs ou encore psychiques, les risques de cardiovasculaires mais aussi la probabilité de risques cancers, notamment chez les femmes, sont autant de conséquences qu'on ne peut passer sous silence.

De même, les conditions de travail globalement plus difficiles, le sentiment d'isolement et le manque de reconnaissance professionnelle, ou, sur le plan de la vie familiale, la désynchronisation des temps sociaux, les difficultés de garde d'enfants ou de transport, le cumul de contraintes pour les femmes ne peuvent être négligés.

# **Cadre pratique**

**Chapitre4 :**  
**Présentation de l'organisme**  
**d'accueil**  
(Générale Emballage)

**Préambule :**

Suite à la nouvelle politique économique adoptée par l'Algérie qui encourage les investissements privés dans l'industrie, plusieurs entreprises privées sont nées. Et parmi elle : General Emballage qui est l'une des entreprises les plus performantes dans l'industrie de la fabrication et la transformation du Carton Ondule destine a l'emballage en Algérie. Ce chapitre est consacre a la présentation de l'entreprise, ses activités et ses missions, ainsi que son organisation.

**i. Présentation de l'entreprise (GE)****1-définition (GE):**

Général Emballage est une entreprise algérienne spécialisée dans la fabrication et la transformation de carton ondulé. L'entreprise a été créée en 2000, par Ramdane Batouche qui assure aujourd'hui la présidence du Conseil d'administration de la SPA (société par actions).

Général Emballage est le plus grand producteur de carton ondulé en Afrique.

Général Emballage compte aujourd'hui comme parmi ses clients la quasi-totalité des grandes entreprises algériennes dont Danone, Ifri, Soummam, Cevital, La Belle, Candia etc.

Elle satisfait quelque 80% de la demande nationale en cartons ondulés. Et elle exporte présentement vers la Tunisie et la France. Et aussi vers le Maroc et certains pays d'Afrique subsaharienne.<sup>87</sup>

**2-historique de l'entreprise :**

**2000** : création de la SARL Général Emballage avec un capital de 32 million DZD dans la Zone d'activités commerciales de Taharacht (Akbou. de Bejaia).

**2002** : entrée en production de l'usine avec un effectif de 83 employés

**2006** : le capital est porté à 150 millions DZD avec un effectif de 318 employés.

**2007** : entrée en production de l'unité de Sétif, le capital est porté à 1,23 milliards DZD avec un effectif de 425 employés.

**2008** : début d'exportation vers la Tunisie et entrée en exploitation de l'unité d'Oran

---

<sup>87</sup> Document interne de l'entreprise, Avril2020.



**2009** : augmentation du capital à 2 milliards DZD et entrée de Maghreb Investie avec une participation de 40 %. L'effectif est de 597 employés.

**2010** : Exprimés en dollars, son chiffre d'affaires et son résultat net sont respectivement de 38,053 millions de dollars et 2,071 millions de dollars, ce qui la place au 50<sup>e</sup> rang des entreprises algériennes.

**2011** : les trois usines de production d'Akbou, Oran et Sétif cumulaient une capacité de production de 130 000 tonnes équivalent à 80 % de la consommation algérienne.

**2011** : effectif de 699 employés. Cotation COFACE.

**2012** : L'usine d'Oran est transférée à la Zone Industrielle de Hassi-Ameur. Signature d'une Convention cadre de partenariat avec l'Université de Bejaia. Notation COFACE. Effectif : 834 employés.

**2013** : Certification ISO 9001:2008

**2014** : effectif de 1005 employés. Début des exportations vers la Libye.

**2015** : effectif de 1100 employés. Prix d'encouragement du trophée Export.

**2014** (world Trade center).

**2016** : effectif de 1170 employés. Sortie de Maghreb Private Equity Fund et entrée de Développement Partner International (DPI) à hauteur de 49% du capital social.

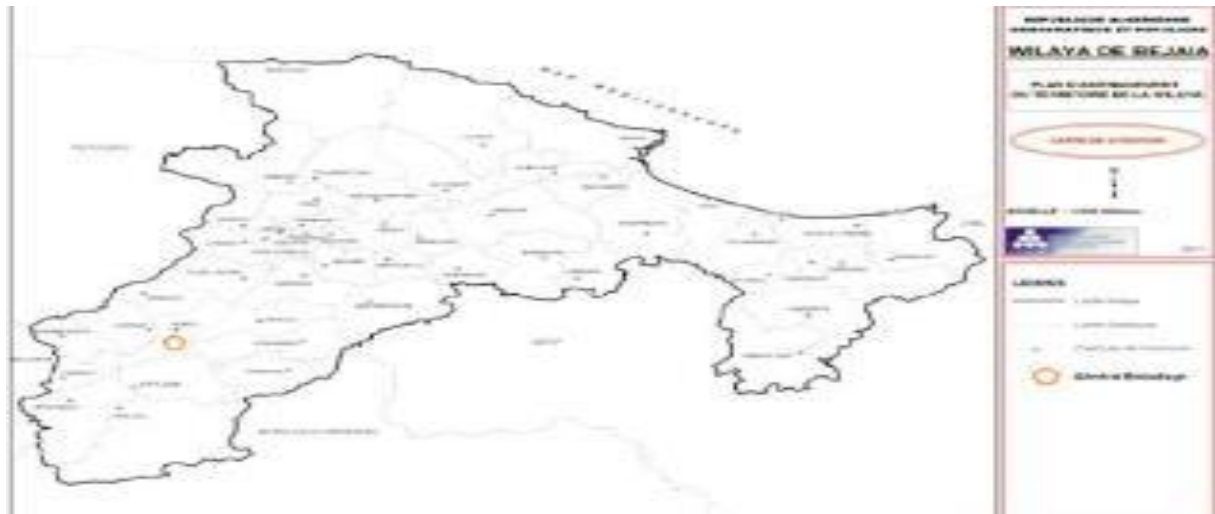
**2017** : Effectif: 1200, Avril 19 : Notation COFACE.

### **3-la situation géographique :**

La SPA Général Emballage est implantée au niveau de la zone d'activité de Taharacht, située à la commune d'Akbou. D'une superficie de 24 Ha. Cette zone est un véritable carrefour économique vu le nombre d'unités industrielles qui exercent dans différents domaines.

Les installations de la société occupent un espace foncier d'une superficie de 25 175 00m<sup>2</sup>. Au Nord elle est bordée par un lot de terrain inoccupé, au Sud par une nouvelle unité industrielle. À l'Ouest par un chemin de servitude interne de la zone et à l'Est par l'Oued<sup>88</sup> Tifrit. Le site est accessible à partir de la route nationale n° 26 pont d'Oued Tifrit sur une longueur de 1,5 Km, en empruntant le C.W 141, menant vers Seddouk comme l'indique la figure ci-dessous. (Voir figure1).

<sup>88</sup> Document interne de l'entreprise, Avril2020.



**Figure 2 :** localisation géographique de GE AKBOU (DPAT, 2015).

#### **4- les activités de l'entreprise(GE) :**

L'activité principale de Général Emballage est la fabrication et la transformation du carton ondulé. Sa mission est de satisfaire sa clientèle très exigeante en matière d'Emballage et de plaque en carton ondulé. L'entreprise a adopté une démarche marketing et commerciale où toute est focalisée autour de la demande client, c'est-à-dire la satisfaction et la fidélisation de la clientèle en recherchant l'excellence de la qualité des produits.

#### **5- Mission de (GE)**

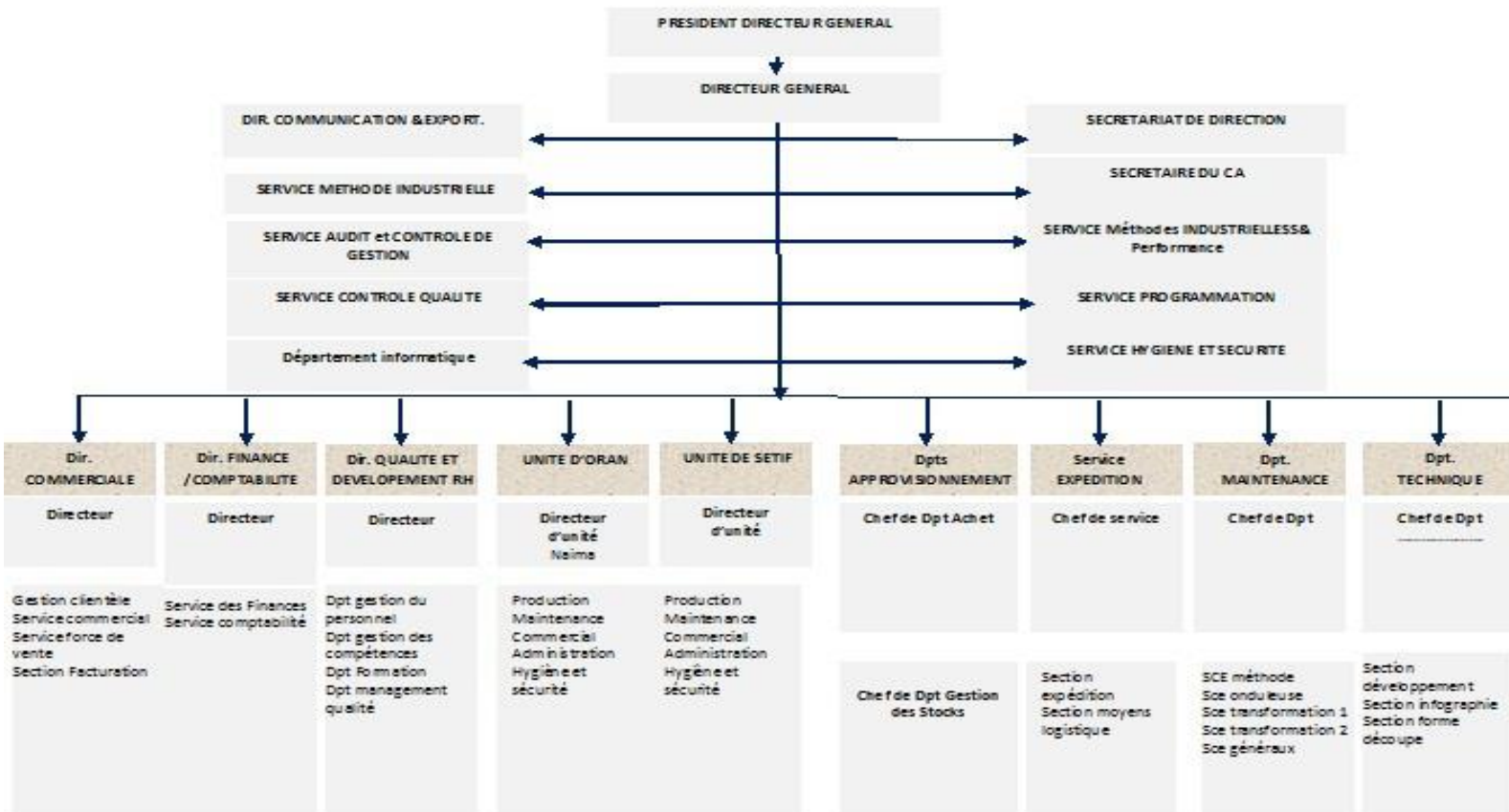
La mission de General Emballage est de satisfaire sa clientèle de plus en plus exigeante en matière d'Emballage et de plaques en carton ondule.

Parmi ces produits fabriqués on trouve :

- Plaque de carton ondule.
- Caisse à fond automatique.
- Caisse télescopique.
- Barquette à découpe spéciale.

**6-organisation de générale emballage :**

L'entreprise a adopte une démarche marketing et commerciale, qui est focalisée autour de la demande ; c'est-a-dire la satisfaction et la fidélisation de la clientèle en recherchant l'excellence de la qualité des produits. L'organisation de l'entreprise est présentée selon l'organigramme illustre par la figure suivant



**Figure3 : Organigramme de l'entreprise**

➤ **La Direction Générale :**

Elle veille à l'élaboration de la politique générale de la société, elle est chargée de coordonner et de contrôler les principales structures de la société, ainsi que le suivi des budgets et les plans de développement.<sup>89</sup>

➤ **La Direction Commerciale :**

Elle assure le suivi des commandes clients et exprimer les besoins de formation de chaque agent de la fonction ventes, elle étudie et suit l'évolution et les tendances des marchés et

<sup>89</sup> Document interne de l'entreprise, Avril2020.

recherche de nouveaux segments de marche et dénie toutes conditions pour les satisfaire, délisser les nouveaux clients et procéder aux recouvrements des créances.

➤ **La Direction Finance et Comptabilité :**

La direction des nuances et comptabilité aide a denier les principaux objectifs de la société et veille a l'exécution du politique nuancier de la société.

➤ **La Direction Qualité et Développement RH :**

La gestion des ressources humaines est la fonction organisationnelle qui s'occupe du recrutement, de la gestion, de perfectionnement et de la motivation du personnel, y compris de fournir du soutien et des systèmes fonctionnel et spécialisés pour favoriser la participation des employés ainsi que des systèmes de gestion pour favoriser le respect réglementaire des normes liées a l'emploi et aux droits de la personne.

➤ **Département Approvisionnements :**

Il assure la mission d'achat des matières nécessaires, il assure aussi la mission de la gestion des stocks des matières premières.

➤ **Département Maintenance :**

Il s'occupe de l'entretien de la maintenance des onduleuses, il est charge d'organiser, de coordonner et de contrôler l'ensemble des actions liées a l'exploitation des machines.

➤ **Département Technique :**

Il assure le pilotage de la structure technique sous tous ses aspects : technique, production, maintenance et il supervise l'activité de la maintenance.

➤ **Département Finance et Comptable :**

Il a pour rôle la tenue de la comptabilité de l'entreprise, la gestion de la trésorerie (Dépenses, recette et placement), la tenue des inventaires, le contrôle de gestion (comptabilité analytique et le contrôle budgétaire

➤ **Département Production :**

La gestion de production est la mise en application de méthodes et techniques dans le but d'accomplir la transformation de matière en produits ni. Elle se résume en la combinaison de ressources, parmi lesquelles les moyens matériels (les machines), les moyens humaines (le

personnel par qualification) et les matières (matière première, matière consommables) dans un planning avec, pour but d'assurer la fabrication du produit en qualité et en quantité bien déniées.

➤ **Service Programmation :**

{Planification Onduleuse :

Consiste en l'établissement d'un programme de production optimise (déchet minimal avec un minimum de changement de papiers) destine a l'atelier Ondulation, base sur le séquencèrent des commandes (Plaques et Transformations) désignées par le délai de livraison et charges machines de Transformation tout en variant la disponibilité de la matière première (Qualité du papier et laize) avec laquelle le programme doit être réalisé.

{Planification Transformation :

Il s'agit d'établir un programme tenant compte des délais de livraison sous d'autres critères tels que les nuances des encres et les charges machines.

Le lancement de la production de la plaque destinée a la Transformation ne se fait qu'après vérification de la disponibilité des accessoires (Cliches et Moules).

{Etablissement du rapport de production :

Le retour d'information étant assure par le logiciel PC-TOPP sur la base des programmes

Onduleuse et Transformation jadis transmis, leurs réalisations se nolise par un rapport de production ainsi que la FLASH de production qui seront établis et transmis a la direction.<sup>90</sup>

---

<sup>90</sup> Document interne de l'entreprise, Avril2020.

# **Conclusion**

Notre recherche et nos lectures ont montré que les raisons qui poussent le salarié à travailler la nuit sont beaucoup plus des facteurs socio-économiques et ce malgré les difficultés rencontrées au travail.

Les résultats de notre pré- enquête et nos lectures et d'après les études quand à consulté nous ont permis en quelque sorte de constater à quelle point le travail de nuit à des effets sur la santé des salariés et sur leur vie familiale.

En comprend que le travail de nuit est entre deux pôles différentes qui piège le travail, d'un coté les effets de travail de nuit sur la santé et d'un autre coté la pénibilité liée à propos de leur vie familiale.

Espérons que notre étude va apporter un plus et des éclaircissements qui permettrons à mieux comprendre le phénomène « le travail de nuit et son impact sur la santé et la vie familiale des salariés »notre pré- enquête a suscitera des nouvelles problématiques de recherche qui peuvent être l'objet de futur étude.

# **La liste bibliographique**



## Les ouvrages

1-ANGERS Maurice, **Initiation à la méthodologie des sciences sociales**, édition Casbah Université, Alger, 1996.

2-Anne BONNEFOND, **approche expérimentale des avantages et inconvénients liés à l'introduction d'un sommeil de courte durée lors du poste de nuit chez le travailleur poste**, Goethe, 1870.

3- BUSSENAUT Chantal et PRETET Martine : **Economie et gestion de l'entreprise**. 4ème édition Vuibert, Paris, 2006.

4- Dr.robert LEONARD, **le travail et le temps, le travail en horaires atypiques (INRCT)**, Bruxelles, 1998

5- DYEUVRE Pol, LEGER Damien, **médecine de travail**, édition Masson, paris.

6- EDICHOFFER.J.R et autres, **Économie d'entreprise (savoir et technique)**, édition NATHANA, Paris, France, 1995.

7- Edouard François, **impact de travail de nuit sur les conditions de travail et de vie des salariés**, Edition mandature, 2004/2010.

8-Edouard François, **le travail de nuit impact sur les conditions de travail et de vie salariés**, rapport de conseil économique, social et environnement, France, 2010.

9- GRAWITS Madeline, **Lexique des sciences sociales**, 7ème édition, Dalloz, Paris 2000

10- Isabelle Corréard, et all, **sécurité, hygiène et risque professionnel**, Édition Dunod, Paris, 2011.

11- Jean -CARPENTIER, Pierre CAZAMIAN, **Le travail de nuit, effet sur la santé et la vie sociale du travailleur**, Bureau International du Travail, Genève, 1977.

12-Jean-Claude DELGNES, **Les effets du travail sur la vie privée - Enquête Technologie / UMC** (Mars 2012).

13- Jean-Claude Marquié et Jean Michel, **le travail humain ; temps et activité de travail**, Puf, 2004.

14- Karl MARX, **Le Capital**, Paris, Éditions Sociales, 1975.

15- LAKHDAR .S étal, **gestion des ressources humaines** ,2éme édition, paris.

16-LEBARON Frédéric, **La sociologie de A à Z**, Dunod, Paris, 2009.

17- LOUCHE Cloud, **introduction a la psychologie de travail et des organisations**, édition

Armand Colin, paris 2007.

18- PERETZ Henri, **les méthodes en sociologie (l'observation)**, Edition la découverte, Paris, 1998.

19- Pietsch et Oginska,**les conséquences de travail de nuit sur la vie familiale**,1987.

20- Raymond Quivy, **Manuel de recherché en science sociale**, édition, Dunod, paris, 1995.

21- SHIMON Dolan, étal, **psychologie du travaille comportement organisation**, 2éme édition, Gaëtan Morin, 2002.

22- SOUTENAIN.J.F, FARCET.P, **Organisation et gestion de l'entreprise**, Ed. Berti Edition, Alger, 2007.

23- Wright, Watson et Bell,1991.In Wright.M,Lorrain,Leahey Maureen, **l'infermière et la famille, Guide d'évaluation et d'intervention**,3eme Edition, Canada,2007.

## **Les dictionnaires**

1-Akbar Molojani, **Dictionnaire de la sociologie contemporaine**, édition Zagros, Paris, 2004.

2- BIALLES et all, **Dictionnaire d'économie**, édition Foucher, Paris, 1996.

3- Jean-Claude, dictionnaire Larousse, 2003.

4- HENRI Mahé de Boisllanodelle, **Dictionnaire de gestion**, édition economica, Paris, 1998.

5-PerrettiJ.j.M, **Dictionnaire des ressources humaines**, 2eme édition, Paris Cedex 13, septembre2001.

6-Raymond BOUDON et autres, **Dictionnaire de sociologie**, Larousse, 2005.

### **Les cites internet :**

1- (sans auteur)<https://www.jobintree.com/dictionnaire/definition-salarie-144.html>. Consulté le 23-04-2019.

2- (Sans auteur), **ALGERIE Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de Travail**, 1997 in:<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/9557/64805/F97DZA01.htm>, consulter le 28-03-2018.

3- (Sans auteur), **échantillonnage**, 2010-2011 in :  
[http://www.hec.unil.ch/mbrulhar/Statistique\\_ch1.pdf](http://www.hec.unil.ch/mbrulhar/Statistique_ch1.pdf), consulté le 01-05-2018 .

4-**l'évolution de travail de nuit** : <http://fr.wikipedia.org/wiki/travail-de-nuit>.(Sans auteur),Consulté le 24/02/2016 .

5-Fr.Wikipedia.org/travail de nuit. Consulté le 09/05/2019.

6-(S. auteur) <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fichepratique...>  
Consulté le 25/11/2015.

7- <https://journals.openedition.org/temporalites/1137?> Lange, Quéinnec, Teiger, de Terssac, 2008 consulté le 20-04-2019.

8- Sans auteur, **les conséquences du travail de nuit**, sans année in  
[https://fondationsommeil.com/consequences-du-travail-nuit.consulter le 24-05-2019](https://fondationsommeil.com/consequences-du-travail-nuit.consulter%20le%2024-05-2019).

9- Jean-François PILLOU, **santé définition**, 2018 in : [https://sante-medecine.journal des femmes.fr/Faq/23701-sante-définition](https://sante-medecine.journal%20des%20femmes.fr/Faq/23701-sante-d%C3%A9finition),consulter le 20.04.2018.

10 - CECI LE Betout et al, **travail de nuit des infirmiers, effets sur les conditions de vie, les pratiques professionnelles et qualité des soins**, in  
[www.cnam.fr/servelet/com.uni.collaboratif.utils](http://www.cnam.fr/servelet/com.uni.collaboratif.utils), p 10, consulté le 25/02/2016.

11- [http://w.w.w://e\\_biblio\\_unvisrt\\_mosta.dz](http://w.w.w://e_biblio_unvisrt_mosta.dz). Archives des maladies professionnelles et de l'environnement, volume 65 issue 6, octobre 2004, p480-492.

12- <Http://w.w.w://mémoire online.com>. Mekaoui Samira, évaluation les conditions du travail nocturne et leur impact sur le personnel soignant au service d'urgence l'EPSP de rahouia pendant le moins d'avril 2018, p20-40.

13- <http://w.w.w.EMANUAL NTAWREHENGK>, effet de travail de nuit sur la santé, Rev Med, suisse, 2008, www, Rev Med, Ch, 26 novembre 2008, 16h36 /24-08-2020, p5-8

14-<http://doi.org/10.4000/pistes.1055> Jérard Vallery 14h30/23-08-2020, p54-80

15- Bureau international du Travail, **le temps de travail décent équilibrer les besoins des travailleurs avec les exigences des entreprises**, Genève, 2007.

16- **Audition devant la section du travail du CESE** de M. Jack Bernon, responsable du Département Santé-Travail à l'ANACT, le 17 mars 2010.

17- **Audition devant la section du travail** : du CESE de Mme Claudie Rousseau, psychologue du travail, INRS, le 24 février 2010.

18- Les jeunes : **un rapport au travail singulier** ? Une tentative pour déconstruire le mythe de l'opposition entre les âges, Béatrice Delay, Centre d'études et de l'emploi, document de travail n° 104, septembre 2008.

19-<http://w.w.w>. **Horaires atypiques et contraintes de travail**, Premières synthèses n° 22.2, précité.

# **Annexes**

Université A-Mira Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociales

Département : sciences sociales

# **MEMOIRE DE FIN DE CYCLE**

En vue de l'obtention du diplôme de master en sociologie.

**Option** ; SOCIOLOGIE DE TRAVAIL ET DES ORGANISATIONS.

**Questionnaire de recherche**

## **L'impact de travail de nuit sur la santé et la vie familiale des salariés**

**Cas pratique : Générale Emballage**

**Présenté par :**

- Afroune Megdouda
- Ait Ikhelef Akila

**Encadré par :**

DR : Boulahouat Djazia

**Année universitaire 2019/2020**

## Questionnaire sur le thème :

NB : dans l'objectif de la réalisation d'un mémoire de fin cycle en sociologie du travail et des ressources humaines qui vise les effets du travail de nuit sur (la vie personnelle,) la santé et la vie familiales des salariés, nous vous soumettons ce questionnaire auquel nous vous prions de bien vouloir y répondre en toute objectivité.

Par ailleurs nous vous garantissons l'anonymat et que les informations collectées ne seront utilisées qu'à des fins strictement scientifiques.

### AXE n° 1: Questions d'identification :

#### 1-L'Age :

- [20-30[
- [30-40[
- [40-50[
- Plus de 50 ans

#### 2-Situation familiale :

- Célibataire
- Marié
- Divorcé ou veuf

#### 3-Avez-vous des enfants ?

- Oui
- Non

#### 4-Niveau d'instruction :

- Primaire
- Moyen
- Secondaire
- Universitaire

#### 6-Ancienneté dans le poste de travail :

- Moins d'un an

- [1an- 5ans [
- [5ans- 10ans [
- Plus de 10 ans

**7-Votre salaire :**

- Moins de 25000
- [25000 a 35000[
- [35000 a 45000[
- 45000 et plus

**8-Le type de votre contrat du travail :**

- CDD
- CDI

**9-Vos horaires du travail :**

- 3.8
- 2.12
- Surface

Autre.....  
.....

**AXE n<sup>0</sup>2 : les conditions du travail de salarié****10-Que pensez-vous des conditions de travail de nuit ?**

- Bonne
- Moyenne
- Mauvaise

**11-Etes- vous satisfait de vos conditions de travail ?**

- Oui
- Non

Pourquoi.....  
.....



**12-Existe-t-il une structure pour la sécurité du travail de nuit au sein de l'entreprise ?**

Oui

Non

**13-Pensez-vous que La présence de médecin sur le lieu de travail doit être assurée pour ceux qui travaillent la nuit ?**

oui

Non

**14-votre entreprise assure-t-elle des moyens de transport pour les salariés qui travaillent la nuit ?**

Oui

Non

### **Axe n<sup>0</sup>3 : santé au travail :**

**15-Avez-vous du mal à vous tenir éveillé la nuit ?**

Oui

Non

Si oui à partir de quelle heure.....

**16-Est-ce que vous avez du stress au travail ?**

Oui

Non

Si oui quelle est la source de ce stress ?.....

**17-avez-vous des difficultés au travail ?**

oui

Non

C'est si oui citez

les.....

**18-Avez-vous la difficulté de dormir la journée ?**

Souvent

Parfois

Rarement

**19-votre travail affecte-il votre santé ?**

Oui

Non

Si oui, en quoi affecte-il votre santé ?

**20-est ce que vous avez des perturbations concernons votre alimentation ?**

Oui

Non

**21-pensez-vous que la cause de votre travail, votre santé est menacée ?**

Oui

Non

**22-Le travail de nuit engendre-il une fatigue pour le salarié ?**

Oui

Non

**Axe n<sup>0</sup> 4 : questions liées à la vie familiale :**

**23-Pensez-vous que le travail de nuit perturbe t-il la vie familiale ?**

Oui

Non

Si oui pourquoi ?.....

**24-Etes-vous capable de répondre aux obligations de votre famille ?**

Oui

Non

**25-En cas de problèmes familiaux, quelles sera votre attitude (position) ?**

Vous continuez de travailler

Vous quittez votre poste pour vous consacrer au problème

**26-comment est votre relation avec vos membres de famille ?**

Bonne

Moyenne

Mauvaise

**27-Y a-t-il des réclamations auprès des membres de votre famille sur vos attitudes ou vos comportements ?**

Oui

Non

# Résumé

Dans le cadre de la réalisation du mémoire de Master en sociologie, option sociologie des organisations et du travail, nous avons choisi un thème qui fait partie de l'un des sujets d'actualité, qui se porte sur « l'impact de travail du nuit sur la santé et la vie familiale des salariés. » Notre question de départ traite : « quelle est l'impact du travail de nuit sur la santé et la vie familiale des salariés au sein de l'entreprise ? ».

Pour répondre à cette question nous avons procédé à la collecte des données à l'aide d'une technique d'investigation qu'est « le Questionnaire », on a réalisé nos recherches dans une entreprise industrielle, Générale Emballage d'akbou.

Pour cette recherche on a accédé une méthode « Quantitative » pour affirmer ou infirmer nos deux hypothèses qui sont :

Le travail de nuit provoque une déstabilisation sur la vie familiale des salariés.

Le travail de nuit influe négativement sur la santé des salariés.

On a constaté un échantillon « stratifier » a fin de confirmer les résultats de notre recherche.

D'après la situation sanitaire qui vit notre pays et le monde entier, on n'a pas accéder au terrain ce qui résulte la non récupération de nos questionnaire c'est pour cela notre recherche est limitée dans le cadre méthodologique et la partie théorique

## Abstract

As part of the completion of the master's thesis in sociology option sociology of organizations and work, we have chosen a theme that is part of one of the topical subjects which focuses on "the impact of night work on health and family life of employees" our initial question deals with «what is the impact of night work on the health and family life of employees within the company?

To answer this question we collected the data using an investigation technique that is "the questionnaire «we carried out our research in a general industrial Akbou packaging company.

For this research we accessed a "Quantitative «method to affirm or deny our two hypotheses which are:

Night work causes destabilization in the family life of employees.

Night work has a negative impact on the health of employees.

A «stratified» sample was found to confirm the results of our research.

According to the health situation in our country and the whole world, we did not access the field which results in the non recovery of our questionnaires; this is why our research is limited in the methodological framework and the theoretical part.