



De nombreuses disciplines comme la physiologie, la chronobiologie, l'ergonomie, la sociologie, la psychologie se sont intéressées à la question du temps de travail, en particulier, aux problèmes posés par le travail de nuit et le travail posté.

Il s'agit ici d'un aperçu de la complexité à saisir les effets des facteurs combinés sur la santé physique et psychologique des salariés. Les travaux rapportés concernent essentiellement le secteur industriel. Celui-ci se trouve confronté à la fois aux risques d'accidents du travail (notamment ceux liés aux machines) et aux maladies professionnelles.

Des pratiques d'horaires atypiques sont donc présentées et non le bien fondé de leur mise en place.

Brouillage des repères temporels standards

Horaires atypiques de travail

L'expression « horaires atypiques » s'applique à tous les aménagements du temps de travail, situés en dehors du cadre de la « semaine standard ». Sont inclus également dans cette définition, les horaires

étalés (« atomisés ») compris entre 7 h et 20 h, dans la mesure où le rythme est désynchronisé, marqué par des « coupures » de durée variable, répétées en cours de journée.

Concrètement, **les formes d'aménagement atypique** les plus connues **sont le travail posté, le travail de nuit et le travail de fin de semaine.**

La semaine standard est définie par 4 critères :

- les horaires effectués entre 5 h et 23 h,
- cinq jours de travail plein (à raison d'au moins 5 h de travail par jour),
- la durée hebdomadaire comprise entre 35 h et 44 h,
- deux jours de repos consécutifs.

A. Chenu, d'après l'enquête « *Emploi du temps* » réalisée par l'INSEE, en 1998-1999 [1].

Compte tenu des pratiques sociales les plus courantes, dans le domaine du temps de travail, les précisions suivantes sont apportées, pour définir la semaine standard :

- 5 jours travaillés : du lundi au vendredi,
- les horaires sont compris entre 7 h et 20 h,
- régularité des jours et heures travaillés,
- absence de travail les jours fériés.

POINTS DE REPÈRES

■ Les résultats de l'enquête européenne sur les conditions de travail, menée en mars et avril 2000 [2], indiquent que l'organisation classique du temps de travail (7 ou 8 heures par jour sur 5 jours) est peu à peu remplacée par un fonctionnement du type *round the clock* (l'entreprise fonctionne alors 24 h sur 24); 22 % des

travailleurs n'effectuent pas le même nombre de jours d'une semaine à l'autre, 37 % ne travaillent pas le même nombre d'heures chaque jour.

■ Au niveau européen, entre 1995 et 2000, le travail de fin de semaine a légèrement diminué tandis que le travail occasionnel de nuit s'est accru.

■ En France, l'enquête faite en 1998 sur les « Conditions de travail » [3] a montré que le travail de nuit et celui du dimanche ont légèrement progressé. Toutefois, les semaines irrégulières et le travail le samedi, qui avaient fortement augmenté durant les années 80, se sont stabilisés et les durées hebdomadaires de plus de 40 h ont reculé.

Le travail posté alternant concerne surtout les ouvriers et les professionnels de la santé ; il se développe chez les ouvriers qualifiés. Les métiers de la vente se caractérisent par la dispersion des horaires de travail. Dans le secteur public, si le temps de travail a diminué, les horaires atypiques y sont plus fréquents.

■ Les salariés concernés par la non-régularité des rythmes peuvent être répartis en **deux catégories** [4] :

- les **cycliques** dont les rythmes de travail sont organisés en programme s'étendant sur plusieurs jours, plusieurs semaines et qui se reproduit à l'identique,
- les **irréguliers** dont le nombre de jours travaillés et/ou les horaires de travail changent de manière irrégulière.

La relative régularité des horaires des cycliques, restant dans le cadre des horaires atypiques, complexifie encore les configurations de travail.

Les irréguliers sont deux fois plus nombreux que les cycliques dans les activités suivantes : professions commerciales, transporteurs routiers, officiers de l'armée et de gendarmerie ou cadres d'entreprise. Les cycliques restent en nombre élevé dans certaines branches industrielles, dont l'automobile (plus de 4 salariés sur 10). On les trouve surtout dans les grandes entreprises. Le nombre d'irréguliers est quant à lui indépendant de la taille de l'entreprise.

■ Sous leurs formes extrêmes, les rythmes irréguliers concernent plus souvent les jeunes entrant dans la vie active [4]. Ces rythmes diminuent avec l'ancienneté : 20 % des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté contre moins de 15 % pour ceux ayant plus de 20 ans d'ancienneté.

■ Statut précaire et horaires atypiques ne sont pas forcément liés. Les intérimaires sont particulièrement nombreux à travailler en rythmes cycliques mais sont moins susceptibles d'être astreints à des rythmes irréguliers contrairement aux CDD. Tandis que les salariés à temps partiel sont plus touchés par les rythmes irréguliers, particulièrement dans le secteur privé.

■ Genre et horaires atypiques : « Depuis 10 ans, le travail de nuit, comme le travail du soir (de 20 h à minuit) augmentent davantage pour les femmes, et ce dans toutes les catégories socioprofessionnelles » [5].

RISQUES POUR L'HOMME

Les effets sur les accidents du travail

Travail de nuit : une revue de la littérature [6] conclut à une baisse du taux de fréquence (*) des accidents au cours du poste de nuit alors que le taux de gravité (**) augmente.

Une enquête [7] montre, de manière significative, que les salariés travaillant de nuit ont moins d'accidents avec arrêt.

Durée du repos hebdomadaire : un risque 40 % supérieur d'accidents sans arrêt de travail est lié à l'absence de 48 h de repos hebdomadaire [7].

Amplitude de la journée de travail [7] : une étude menée par des médecins du travail dans le secteur du spectacle a plus particulièrement examiné la modalité 8 h 45 x 4 j. L'amplitude élevée des journées combinée au temps de trajet approchait des 12 h. Or les accidents du travail de la population étudiée (âge moyen 25 ans, majoritairement célibataires) ont enregistré une baisse significative. Il semble que le nouvel aménagement du temps de travail ait conduit les salariés à organiser différemment leur temps de repos, leur permettant une meilleure récupération et aboutissant à une moindre accidentabilité.

Durée hebdomadaire de travail [9] : une étude sur les horaires de travail d'apprentis (cuisiniers, plombiers, vendeurs) a montré que le taux d'accidents et d'incidents augmentait avec l'allongement des horaires hebdomadaires. L'enquête par questionnaires montrait que 10,6 % des apprentis ayant effectué de 18 à 49 heures de travail la semaine précédente avaient été victimes d'un accident du travail ; à partir de 50 heures par semaine, le taux d'accidents représente plus du double. Les incidents sont 2,4 fois plus fréquents quand les horaires hebdomadaires dépassent 39 heures.

Toutefois « la définition de systèmes horaires ne peut pas être dissociée de l'analyse du contenu des activités de travail » [10].

En témoigne l'étude sur l'impact d'un horaire rotatif de douze heures en vigueur depuis vingt ans dans une raffinerie de pétrole canadienne [11]. L'analyse du travail et l'examen de l'horaire réel des opérateurs ont révélé en particulier une charge de travail

plus importante le jour que la nuit et l'insuffisance des effectifs à des moments ou des endroits clés. Concernant la sécurité, les accidents du travail sont relativement plus nombreux sur les quarts de jour, et aussi plus fréquents dans les sites où le personnel est en effectif réduit et peu polyvalent.

Les effets sur la santé physique

■ Selon M. Härmä (1993) « la tolérance au **travail posté** varie considérablement d'un individu à l'autre » [12]. Les études épidémiologiques parlent de « l'effet travailleur sain », sorte d'autosélection des salariés en fonction de leur capital santé et leur capacité à supporter les effets des rythmes atypiques du travail. Ainsi, on constaterait le paradoxe suivant : les salariés les plus affectés par ces rythmes, les ayant donc quittés, seraient les moins représentés dans les enquêtes.

■ Les plus grandes proportions d'indicateurs de morbidité à niveaux élevés sont retrouvées chez des hommes de 40 à 64 ans (effectif de près de 3 000 personnes) ayant été, par le passé, ouvriers en **travail posté ou de nuit**. C'est ce qu'on appelle les effets à distance du travail posté ou de nuit [13].

■ Sur la question du sommeil et/ou de la vigilance, le **travail de nuit**, à l'origine d'une surfatigue, provoque à long terme une usure prématurée de l'organisme, une dégradation accusée, mais non spécifique, de l'état de santé [14].

Cependant, les résultats d'études restent parcellaires pour des raisons méthodologiques, en particulier concernant la représentativité des sujets enquêtés par rapport à l'ensemble de la population soumise à ces rythmes hors normes [15].

La recherche d'effets différentiels selon l'âge, centrée sur les périodes voisines du milieu de vie active, montre notamment que, quelle que soit la population concernée, le pourcentage de salariés présentant une perturbation du sommeil croît avec l'âge. Cependant, les salariés actuellement en horaires décalés sont ceux qui ont le plus fréquemment des troubles du sommeil. Chez les femmes, la différence est marquée dès 42 ans [16].

En ce qui concerne la population ayant travaillé ou travaillant actuellement en **poste en horaires alternants**, les résultats indiquent que les troubles du sommeil augmentent avec la durée d'exposition sans qu'il soit possible de distinguer l'effet de l'exposition, de celui de sa durée. La courbe des troubles du sommeil des salariés actuellement en horaires alternants est pratiquement superposable à celle des salariés exposés depuis plus de dix ans. Ce constat se retrouve pour les salariés exposés depuis moins de 10 ans et ceux exposés dans le passé.

(*) **Taux de fréquence** des accidents avec arrêt = nombre d'accidents par million d'heures travaillées.

(**) **Taux de gravité** des incapacités temporaires = nombre de journées perdues par millier d'heures travaillées.

■ Concernant le lien entre maladies professionnelles et temps de travail, les connaissances sont limitées. Dans les entreprises pratiquant les horaires atypiques, la question de l'exposition prolongée (au-delà de 8 h) à des produits toxiques est posée, de même que celle de l'élimination de certains produits pendant les heures de repos.

À noter que la seule étude épidémiologique importante (8 000 travailleurs postés et travailleurs de jour suivis sur 13 ans, de 1956 à 1968), conduite en Australie, concluait qu'aucune différence n'avait pu être constatée entre les taux de mortalité des deux groupes en activité [12].

Les effets sur la santé psychologique

Ces effets sont souvent positifs si le choix des horaires est personnel.

■ Trois facteurs au moins, vont influencer la position des salariés par rapport aux organisations temporelles [17]. Ce sont :

- les conflits entre les exigences temporelles du travail et celles des activités hors travail, notamment dans leurs relations avec les proches,
- les discordances entre la mobilisation sur le lieu du travail et les rythmes circadiens (***) avec les effets négatifs sur la santé (troubles du sommeil, de la digestion...),
- les valeurs attachées par les travailleurs à leurs différentes activités professionnelles et hors travail.

■ Au-delà de la récupération physiologique, il y a la récupération psychique, qui n'a rien d'automatique, mais qui permet de se dire en forme [18].

■ Au terme d'une enquête « pour ou contre le travail effectué le week-end » [19], les avis sont divergents. Une grande disponibilité en semaine sera vécue par les uns comme positive « pour s'occuper des enfants et de la maison, les économies de frais de garderie (pour enfants en bas âge) », par les autres de façon négative car « se trouvant en déphasage avec les autres membres de la famille, avec les relations amicales ».

Au vu des réponses, il est constaté que **la tolérance à cette forme d'aménagement temporel ne dépend pas simplement de la physiologie, de la fatigue, des biorhythmes, mais essentiellement de la vie sociale de chacun**. En conclusion, les points clés sont le volontariat du salarié et l'acceptation par l'entourage de ce rythme décalé, les centres d'intérêt, la pratique individuelle, ou collective, d'activités sportives, l'âge des enfants, les travaux à la maison, le niveau des dépenses et des salaires.

Concernant cette question de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée, il n'y a pas de réponse automatique, seule-

(***) Rythme circadien = rythme biologique de l'individu sur un cycle de vingt-quatre heures.



LE TRAVAIL DE NUIT

Les articles R. 3122-19- et R. 3122-21 du Code du travail précisent les dispositions spécifiques protectrices des salariés travaillant de nuit :

- avant l'affectation au travail de nuit, le salarié doit être examiné par le médecin du travail. Celui-ci établira une fiche d'aptitude constatant la compatibilité de l'état de santé du salarié avec ce poste.
- La visite médicale périodique sera ensuite effectuée tous les 6 mois.
- Le médecin du travail informera les salariés des incidences potentielles du travail de nuit sur leur santé et des précautions éventuelles à prendre.

Les articles L. 3122-37 et L. 3122-43 du Code du travail rappellent que les travailleurs de nuit bénéficient, dans l'entreprise, d'une priorité d'attribution d'un emploi équivalent de jour, s'ils le souhaitent et que le refus d'un travailleur d'être affecté à un poste de nuit, motivé par des obligations familiales impérieuses ne saurait constituer une faute ou un motif de licenciement. Le Code pose en principe l'interdiction du travail de nuit des jeu-

ment une attention particulière à porter à la dimension individuelle dans son rapport au temps de travail. « La durée peut parfois s'effacer derrière les formes de l'aménagement du temps de travail : travailler à telle période de la journée ou de la semaine a parfois plus d'importance que le nombre d'heures travaillées » [20].

En résumé, c'est la combinaison de facteurs professionnels et extra-professionnels qui détermine la position vis-à-vis des horaires atypiques. De l'acceptabilité ou du refus, par les salariés, de ces rythmes hors normes, dépendra, pour une large part, leur santé psychologique.

COMMENT PROTÉGER LES HOMMES ?

La première mesure est l'application du cadre réglementaire et des dispositions spécifiques protectrices prévues en particulier

LA RÉGLEMENTATION

nes travailleurs (pour lesquels des dérogations peuvent être obtenues sous certaines conditions - art. L. 3163-2) et précise que les femmes enceintes ou venant d'accoucher peuvent, sur leur demande ou celle du médecin du travail, prétendre à une affectation à un poste en journée, sans modification de rémunération (L. 1225-9 à 1225-11). En cas d'impossibilité de reclassement sur un poste de jour, dûment motivée par l'employeur, leur contrat de travail sera suspendu (elles bénéficient alors d'une garantie de rémunération sous forme d'une allocation journalière versée par la Sécurité sociale, le complément étant à la charge de l'employeur).

LE TRAVAIL POSTÉ

La directive 93/104/CE précise que doit être entendu comme « travail posté », « tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, et qui peut être de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines ».

Les travailleurs postés doivent bénéficier, aux termes de l'article

R. 4624-19 du Code du travail et de l'arrêté du 11 juillet 1977, d'une surveillance médicale spéciale ; la durée de travail est limitée dans les conditions suivantes :

- l'article R. 3122-1 interdit aux entreprises ayant recours au travail posté d'affecter un salarié à deux équipes successives ;
- selon l'article L. 3132-15 du code du travail, la durée de travail du travailleur posté ne devra pas être supérieure en moyenne, sur une année, à trente-cinq heures par semaine travaillée.

Cette disposition se confond aujourd'hui avec la durée du temps de travail de tous les salariés. La loi n° 98-461 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail invitait les partenaires sociaux, dans les accords collectifs relatifs à la réduction du temps de travail, « à prévoir les conséquences susceptibles d'être tirées de la réduction du temps de travail (...) sur la situation des salariés travaillant en équipes successives et selon un cycle continu (...) ».

Enfin, sous certaines conditions, les salariés ayant travaillé 15 ans en équipes successives ou ayant, sur cette même durée, travaillé 200 nuits ou plus en moyenne par an, peuvent bénéficier, d'une allocation de cessation anticipée d'activité.

pour les travailleurs de nuit et le travail posté (cf. encadré ci-dessus).

Dans le dispositif de prévention, le moment de la mise en place d'horaires atypiques et celui du suivi doivent être distingués.

Lors de la mise en place d'horaires atypiques :

■ prendre en compte le contenu des activités de travail (exigences physiques et psychologiques),

■ prendre connaissance de l'évaluation des risques professionnels réalisée sur les postes concernés et vérifier que les mesures de prévention nécessaires ont été prises et restent adaptées pendant les horaires atypiques,

■ associer les salariés de l'entreprise aux discussions sur les modalités des horaires : notamment les heures de prise de poste, les rythmes et sens de rotation, l'amplitude des journées de travail et le temps de récupération,

■ s'assurer de l'acceptation des horaires par le salarié et avoir le souci de considérer la tolérance de ces rythmes par l'entourage familial.

Après la mise en place des horaires atypiques, le suivi :

■ **surveiller** régulièrement les taux de fréquence, de gravité, y compris ceux des accidents de trajet, le cahier de soins à l'infirmerie, les demandes de reconnaissance de maladies professionnelles,

■ **assurer le suivi médical** systématique des travailleurs concernés,

■ **sensibiliser les salariés** par des campagnes d'information à la nécessité de conserver une hygiène de vie tant sur le plan du sommeil, que sur le plan de l'alimentation,

■ **renforcer le suivi médical** des salariés exposés plus de 8 h de travail, à des nuisances physiques et/ou chimiques,

■ **évaluer** régulièrement la **santé**, perçue tant au niveau physique que psychologique. Sur ce point, le taux d'absentéisme est aussi un des indicateurs à consulter,

■ dans les entreprises où coexistent des horaires atypiques et des horaires classiques, **faciliter la mobilité d'un type d'horaire à l'autre** en prenant en compte l'évolution de l'âge, la situation familiale, les contraintes financières, la santé des salariés.

LES PUBLICATIONS INRS

■ Rocher M. - *Le temps de travail, c'est aussi la santé...* Travail et Sécurité, 1999, 584, pp. 32-42.

■ Rousseau C. - *Aménagement du temps de travail et gestion des risques professionnels.* Travail et Sécurité, octobre 2000, pp. 13-15.

■ Weibel F. - Compte rendu du 17^e congrès « Sommeil, stress et horaires atypiques », Strasbourg, 14-16 novembre 2002. Documents pour le Médecin du Travail, 93, pp. 55-56.

■ Gerling A. - *La rotation, est-ce une solution ?* Compte rendu du forum de Montréal, 27-28 février 2003. Documents pour le Médecin du Travail, 95, pp. 361-363.

Auteurs : Claudie Rousseau avec Graziella Dornier

Coordination : Martine Puzin

Secrétariat de rédaction : Christine Larcher

Infographie : Stéphane Soubrié

Dessins : Marc Chalvin et F. Ollislaeger

Contact : claudie.rousseau@inrs.fr

LES TRAVAUX DE L'INRS

L'INRS mène une étude sur une modalité horaire du week-end (samedi de 0 h à 12 h et dimanche de 18 h à 6 h), dite SD.

Outre la durée journalière élevée du temps de travail, l'horaire concentré sur 2 jours et l'aspect atypique de la période travaillée sont interrogés en termes d'effets sur la sécurité et la santé des travailleurs.

Ces horaires concernent l'atelier « laquage » d'un équipementier automobile (258 salariés en 2001).

Globalement, l'analyse des entretiens individuels montre que le travail du week-end, ici choisi, accroît la satisfaction des salariés tant au niveau professionnel qu'extra-professionnel.

Pistes urgentes d'étude concernant les risques professionnels :

■ l'exposition pendant 12 h à certaines substances, plus particulièrement des peintures contenant des solvants,

■ évaluer et surveiller la baisse de vigilance consécutive à la fatigue accumulée pendant cette longue durée de travail en tant que facteur d'accident de trajet.

Les risques professionnels sont bien identifiés et en général les équipements de protection individuelle sont portés dans les mêmes conditions que dans la semaine. Pourtant lors du travail du week-end, si la nature des dangers reste inchangée, la gravité pourrait être plus élevée, d'où la nécessité d'intégrer dans ces équipes des sauveteurs secouristes du travail pour limiter les conséquences des accidents. Quant aux répercussions sur la vie relationnelle, les salariés déclarent unanimement être moins stressés, plus responsables de leur travail, plus solidaires entre collègues, moins fatigués, plus disponibles, d'humeur plus stable qu'avant. Plusieurs facteurs contribuant au bon fonctionnement de l'équipe travaillant en SD sont identifiés, en particulier dans la composition du groupe :

■ le volontariat des membres de l'équipe, qui garantit une certaine adhésion à l'aménagement du temps de travail,

■ l'acceptation par l'entourage familial de ce rythme de travail, qui est un facteur également important à considérer,

■ la prise en compte d'une expérience professionnelle au poste de travail et d'une maturité psychologique suffisante pour travailler en équipe restreinte, avec une faible présence hiérarchique,

■ la présence de représentants du personnel, qui permet de limiter l'isolement de l'équipe du week-end en maintenant un échange d'information entre les équipes de semaine et celle du week-end [21].

Éléments bibliographiques

[1] CHENU A. - *Les horaires et l'organisation du temps de travail.* *Économie et statistique*, 2002, 352-353, pp. 151-167.

[2] BOISARD P. ET COLL. - *Contraintes de temps dans le travail et risques pour la santé en Europe.* Dublin, FEACVT, 2003, 7 p.

[3] HAMON-CHOLET S. - *Accidents, accidentés et organisation du travail.* Résultats de l'enquête sur les conditions de travail de 1998. Premières synthèses de la DARES, mai 2002, 20.1, p. 2-10.

[4] BOISARD P. ET FERMANIAN J.D. - *Les rythmes de travail hors norme.* *Économie et statistique*, 1999, 321-322, pp. 111-131.

[5] BUÉ J. - *Travail de nuit et du soir depuis dix ans.* Premières synthèses de la DARES, oct. 2005, 40.2, 4 p.

[6] QUÉINNEC Y. ET COLL. - *Repères pour négocier le travail posté*, 2^e éd. Toulouse, Octares éditions, coll. Travail et activité humaine, 1992, 254 p.

[7] ASKÉNAZY P. ET COLL. - *The new organisational practices and working conditions : evidence from the 1990's.* *Recherches économiques de Louvain*, 2002, 68 (1-2).

[8] FAURE J.J. ET COLL. - *Aménagement de la semaine de travail en quatre jours et impact sur l'accidentabilité. Une étude dans le secteur du spectacle.* Actes du 26^e congrès national de médecine du travail, Lille, juin 2000.

[9] DE LABRUSSE B. - *Étude sur les horaires de travail d'apprentis. Plan d'activité de 17 médecins du travail du vauclusien.* Actes du 26^e congrès national de médecine du travail, Lille, juin 2000.

[10] ROCHER M. - Voir Les publications de l'INRS.

[11] BOURDHOUE M. ET COLL. - *Effets de l'horaire rotatif de 12 heures sur la santé et la sécurité des opérateurs d'une raffinerie de produits pétroliers.* Montréal, IRSST, 1997.

[12] KNAUTH P. - *Les horaires de travail.* In : Encyclopédie de sécurité et de santé au travail, vol. II, 3^e éd. Genève, BIT, 2000, pp. 43-2 à 43-16.

[13] VOLKOFF S. - *Le travail posté ou de nuit : des effets à distance.* In : GROSSIN W. ET COLL. - Dossier « Horaires en vrac ». *Santé et Travail*, 1993, 5, pp. 78-79.

[14] CAZAMIAN P. - *La chrono-ergonomie.* In : Traité d'ergonomie, 3^e éd. Toulouse, Octares éditions, coll. Travail et activité humaine, 1996, pp. 463-486.

[15] NOULIN M. - *Ergonomie.* Toulouse, Octares éditions, 2002, p. 149.

[16] BUTAT C. ET COSSET M. - *Les troubles du sommeil : effets conjoints de l'âge et du sexe, des horaires décalés et de quelques contraintes de travail (une analyse quantitative).* *Le Travail Humain*, 1999, 62, pp. 37-62.

[17] VAN DAELE - *Changements dans l'organisation du temps de travail ou changements dans le travail ?* *Médecine du travail et Ergonomie*, 1999, vol. 36, 4, pp. 177-182.

[18] DAVEZIES P. - *De la récupération psychique. Santé et travail*, 1998, 25, pp. 35-37.

[19] CHAMOUX A. ET GRONDIN A. - *Stress, anxiété, dépression et travail en équipe de suppléance de week-end.* Actes du 26^e congrès national de médecine du travail, Lille, juin 2000.

[20] GROSSIN W. - *L'apport des recherches sur les temps de travail et les modes de vie.* In : DE TERSSAC G. ET TREMBLAY D.G. - *Où va le temps de travail ?* Toulouse, Octares éditions, coll. Travail et activité humaine, 2000, pp. 271-284.

[21] ROUSSEAU C. - *Horaires atypiques : le cas du travail le week-end.* In : Actes du 12^e Congrès de psychologie du travail et des organisations, vol. 3. Louvain, Presses universitaires de Louvain, 2003, pp. 171-178.