



Quelques solutions pour les employeurs qui souhaitent améliorer la tolérance au travail de nuit :

- Planifier les horaires longtemps à l'avance (si possible plus de 2 mois), afin que les collaborateurs puissent planifier et organiser leur vie privée.
- Lorsque c'est possible, donner la possibilité aux veilleurs de nuit de planifier eux-mêmes les horaires. Le plan peut être validé ensuite par un responsable. Ceci est particulièrement recommandé pour les veilleurs de nuits permanents.
- La durée du sommeil et les troubles du sommeil peuvent devenir plus importants avec l'âge. Si possible et particulièrement chez les collaborateurs âgés de plus de 50 ans, donner la possibilité d'un travail de nuit « à la carte » (réduction du nombre de nuits, possibilité de faire des nuits isolées, dispense de faire du travail de nuit si mal toléré).
- Donner la possibilité de choisir le nombre de nuits successives souhaitées ou au moins tenir compte des demandes particulières des collaborateurs qui ont des problèmes à gérer plusieurs nuits successives.
- Pour le travail de nuit en rotation d'horaire, ne pas planifier plus de 3 nuits successives et plus de 3 nuits dans un intervalle de 7 jours consécutifs. En cas de travail de nuit permanent demander l'avis du veilleur sur le nombre de nuits successives souhaitées. En effet, certains collaborateurs tolèrent mieux un plus grand nombre de nuits successives avec des intervalles libres plus importants entre les séries de veilles, surtout si le taux d'activité est élevé.
- Un système mixte comprenant des veilleurs de nuit permanent pour une partie et des travailleurs en rotation d'horaire pour l'autre est le système donnant la meilleure satisfaction des personnes concernées. Cela permet de réduire le nombre de nuit à exécuter pour le personnel en rotation, voir de rendre facultatif les horaires de nuit. Finalement, cela permet de compenser facilement les situations d'absence ou de vacances des veilleurs permanents.
- Pour les travailleurs de nuit permanents, il est important d'assurer une formation continue et de donner l'opportunité de travailler occasionnellement de jour, bien que cela ne soit souvent pas souhaité par les intéressés au début. Instaurer dès l'engagement l'exécution de quelques journées par an. Donner l'opportunité de choisir la modalité d'exécution des journées de travail. Pour la formation continue, organiser les horaires afin de permettre la participation aux formations. Planifier les nuits de façon à ce que la formation ne soit pas programmée la journée suivant une veille.
- Si c'est réalisable donner la possibilité de faire une courte sieste pendant la nuit dans de bonnes conditions. Si le veilleur ne travaille pas seul, donner la possibilité de s'organiser pour faire une sieste avec l'opportunité de se coucher confortablement dans un local tranquille. Une pause d'une heure peut être adéquate pour cela.
- Eviter au maximum les horaires de nuit finissant après 7 heures le matin (transmissions incluses) car cela retarde le moment de l'endormissement et la durée du sommeil la journée. Le trajet du retour au domicile peut être compliqué par la circulation de pointe.
- Profiter de l'examen médical pour travail de nuit pour évaluer la satisfaction des collaborateurs par rapport à l'organisation du travail de nuit et apporter au besoin des améliorations à cette organisation. La première partie du questionnaire « Examen médical préventif pour travail de nuit » peut aider le médecin du travail à analyser la situation.