



Travail en équipes et famille

**Mesures pour une
meilleure conciliation**



PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
DÉFINITION DU TRAVAIL EN ÉQUIPES	4
CHIFFRES ACTUELS	4
CADRE LÉGAL	5
EFFETS NÉGATIFS DU TRAVAIL EN ÉQUIPES	6
Le rythme social	6
Le biorythme	6
EFFETS POSITIFS DU TRAVAIL EN ÉQUIPES	7
MESURES POUR UNE MEILLEURE CONCILIATION	7
Mesures pour les employé·e·s	7
Mesures pour les employeur·euse·s	9
CONCLUSIONS	12
LIENS UTILES	13
BIBLIOGRAPHIE	14

INTRODUCTION

Diverses branches sont caractérisées par le travail de nuit et le travail en équipes pour assurer la bonne marche de leur entreprise. Ainsi, en Suisse, plus d'un demi-million de personnes travaillent en équipes. Or, le travail en équipes peut avoir des effets négatifs sur notre santé physique et psychique - plus que le travail à des heures régulières - et entraver la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale / privée. Une planification minutieuse et des mesures ciblées peuvent toutefois contribuer à ce que le travail en équipes ait également des effets positifs sur la vie de famille. Dans la présente fiche d'information, Pro Familia Suisse attire donc l'attention sur les conséquences possibles du travail de nuit et du travail en équipes pour les travailleur·euse·s et proposent des mesures concrètes pour faciliter la conciliation entre activité professionnelle et vie familiale.

Lors de la planification des interventions, un certain nombre de dispositions légales doivent impérativement être respectées. Ce cadre juridique est présenté dans la première partie. Dans la deuxième partie, nous présentons les mesures qui devraient aider à minimiser davantage les effets négatifs pour les travailleur·euse·s. Ces solutions proposées sont basées sur des recommandations scientifiques sur le travail en équipes et de nuit que nous avons rassemblées à partir de différentes sources. Toutes les recommandations visent à améliorer la qualité de vie globale des travailleur·euse·s, à préserver l'équilibre entre travail et famille et à permettre des adaptations individuelles. Cependant, il est important de noter que certaines recommandations ne sont pas implémentables au même temps et peuvent donc entrer en conflit lorsqu'elles sont appliquées simultanément dans une entreprise. Il est donc essentiel que l'entreprise connaisse et prenne en compte les besoins de ses collaborateurs et qu'elle élabore avec eux un système de temps de travail optimal ¹.

Ces mesures ne profitent pas seulement aux travailleur·euse·s, mais aussi aux entreprises, car cela évite des coûts en termes de recrutement et de santé ². En outre, une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée/familiale dans l'entreprise entraîne une diminution de l'absentéisme, une augmentation de la motivation et des performances, une baisse de la rotation du personnel et une participation accrue aux formations continues ³.



Les secteurs dans lesquels le travail en équipes est le plus répandu sont ceux : du **transport et l'entreposage, de l'hôtellerie et la restauration** et de la **santé et l'action sociale** ⁴.

¹ SECO 2021b, pp. 4-8

² Ibid., p. 4

³ Gnaegi et Hoch 2022, p. 133

⁴ OFS 2024, p. 1

DÉFINITION DU TRAVAIL EN ÉQUIPES

La loi sur le travail définit le travail en équipes comme suit :

« Il y a travail en équipes lorsque deux ou plusieurs groupes de travailleurs se relayent dans un ordre échelonné alternant à un même poste de travail d'après un horaire déterminé ⁵. »

La loi distingue trois formes de travail en équipes :

- **Le travail de jour** : 6-20 heures
- **Le travail du soir** : 20-23 heures
- **Le travail de nuit** : 23-6 heures

Il y a travail continu lorsque le travail en équipes est effectué sept jours par semaine et pendant 24 heures ⁶.

CHIFFRES ACTUELS

Selon l'Office fédéral de la statistique, 593'000 personnes travaillaient en équipes en Suisse en 2022, ce qui représente 15,9% de tous les travailleur·euse·s. 54,1% d'entre eux/elles, soit environ 321'000 personnes, avaient des horaires de travail alternés. Ci-dessous, nous présentons quelques caractéristiques du travail en équipes.

Âge : le travail avec du travail de nuit régulier est le plus souvent effectué par les personnes ayant 25-39 ans. En revanche, pour le travail en équipes sans travail de nuit régulier, c'est la tranche d'âge entre 15-24 ans qui domine, suivis par celle entre 55-64 ans.

Sexe : les femmes sont plus nombreuses à travailler en équipes avec des horaires variables sans travail de nuit (5,4% des femmes contre 3,2% des hommes). En revanche, les hommes travaillent plus souvent en équipes avec un travail de nuit régulier (4,5% des hommes contre 4,1% des femmes).

Situation familiale : L'OFS constate des différences claires chez les femmes en fonction de leur situation familiale : le travail en équipes est plus répandu chez les femmes sans enfants. Avec l'augmentation de l'âge des enfants, la proportion de femmes travaillant en équipes diminue encore. Chez les hommes, la situation familiale n'influence pas le travail en équipe ⁷.

⁵ Art. 34 OLT 1

⁶ SECO 2021b, p. 6

⁷ BFS 2024, pp. 2-4

CADRE LÉGAL

La durée maximale du travail hebdomadaire est de 45 heures par semaine pour les travailleur·euse·s des entreprises industrielles, le personnel de bureau, le personnel technique ainsi que le personnel de vente des grandes entreprises du commerce de détail ⁸.

Le temps de repos quotidien est d'au moins 11 heures consécutives. Il peut être réduit à 8 heures 1 fois par semaine, pour autant que la moyenne des 11 heures ne soit pas inférieure à 2 semaines ⁹.

Dans les systèmes de travail en trois et plusieurs équipes, dans lesquels les travailleur·euse·s passent par toutes les équipes, le changement d'équipes doit se faire par rotation vers l'avant - c'est-à-dire de l'équipe du matin à l'équipe de nuit en passant par l'équipe du soir. En outre, le cycle des équipes doit se répéter après 4 à 16 semaines, mais au plus tard après 20 semaines. En outre, dans le cas de systèmes de travail en trois équipes ou plus, la durée de chaque équipe ne doit pas dépasser 10 heures (pauses comprises) et, après 7 jours au plus, les travailleur·euse·s en équipes ont droit à une période de repos d'au moins 24 heures ¹⁰.

En cas de travail continu en fin de semaine, c'est-à-dire entre le vendredi soir et le lundi matin, les équipes peuvent être prolongées jusqu'à 12 heures si 2 heures de pause sont accordées ¹¹.

Si l'employé·e effectue 25 nuits de travail ou plus par an, il a droit à un examen médical régulier et à des conseils. Si les travailleur·euse·s de nuit exercent des activités particulièrement exigeantes (p. ex. travail de nuit continu, travail isolé), ces examens médicaux sont obligatoires ¹². En outre, à partir de 25 nuits de travail par an, les travailleur·euse·s ont droit à un supplément de temps de 10% pour le travail effectué la nuit ¹³.

Pendant la grossesse, il est interdit d'effectuer un travail de nuit ou un travail en équipes s'il est lié à des activités dangereuses et pénibles ou s'il existe un système de travail en équipes particulièrement nocif pour la santé (p. ex. rotation régulière en sens inverse, plus de 3 nuits consécutives ¹⁴.

A partir de la 8^e semaine avant la date de l'accouchement, le travail du soir et de nuit (de 20 heures à 6 heures) est interdit ¹⁵. L'employée a droit à un travail de jour équivalent ou à 80% du salaire de son travail habituel ¹⁶.

⁸ Article 9 LTr, art. 2 OLT 1

⁹ Article 15a LTr, art. 19 OLT 1

¹⁰ Article 25 LTr, art. 34 OLT 1

¹¹ Articles 24, 13 LTr, art. 38 OLT 1

¹² Article 17c LTr, art. 43-45 OLT 1

¹³ Article 31 OLT 1

¹⁴ SECO 2021a, p. 16

¹⁵ Article 35a LTr

¹⁶ Article 35b LTr

EFFETS NÉGATIFS DU TRAVAIL EN ÉQUIPES

Le rythme social

Nous privilégions dans notre société les moments du soir et du week-end. Cela signifie que ceux-ci sont considérés comme particulièrement précieux sur le plan social et que le fait de travailler le soir et le week-end, lorsque de nombreuses activités de loisirs ont lieu, limite la participation sociale. Cela peut nuire à la vie familiale ainsi qu'à la vie sociale au sens large. L'alternance des horaires de travail complique encore davantage la situation, car elle empêche la participation à des rendez-vous fixes, par exemple pour pratiquer un hobby au sein d'une association ou pour participer à des formations continues. C'est pourquoi le travail en équipes - en particulier avec des horaires de travail variables - exige une planification importante du temps libre ¹⁷.

Le biorythme

Le travail en équipes perturbe en outre le biorythme - également appelé « horloge interne », car les êtres humains sont en principe actifs le jour et récupèrent la nuit. Ainsi, de nombreuses fonctions corporelles sont réglées sur l'horloge interne. La respiration et le rythme cardiaque, par exemple, sont plus rapides le jour que la nuit et la digestion fonctionne également mieux le jour. En raison de ces fonctions corporelles adaptées, le sommeil est moins réparateur après un travail de nuit, car le sommeil diurne est marqué par moins de phases de sommeil profond et de rêves et est en outre souvent plus court ¹⁸. La perturbation du biorythme a donc un effet négatif sur notre comportement de sommeil et rend le travail à des heures atypiques plus fatigant, la période de 2 à 6 heures du matin étant particulièrement pénible ¹⁹. Cela entraîne à court terme de la fatigue et de la somnolence, ainsi qu'une diminution de la performance et de la capacité de réaction. Cela augmente à son tour le risque de mauvaises actions et d'accidents qui en résultent. A plus long terme, travailler contre son horloge interne peut avoir des conséquences négatives importantes sur la santé psychique et physique ²⁰.

¹⁷ SECO 2021b, p. 8

¹⁸ SECO 2018, p. 6/10

¹⁹ SECO 2021b, p. 9

²⁰ SECO 2018, p. 6/10

EFFETS POSITIFS DU TRAVAIL EN ÉQUIPES

Le travail de nuit et le travail en équipes peuvent donc potentiellement mettre en péril l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, mais s'il est bien organisé, il offre également des avantages. Certaines études documentent une répartition plus équilibrée des tâches ménagères et éducatives, car le travail en équipes permet de disposer de plus de temps libre à des heures atypiques. Ainsi, il y a plus de temps disponible le matin avant un travail en soirée et plus de temps disponible en début d'après-midi après une équipe du matin ²¹. En outre, les jours de congé tombent souvent en semaine. Avec une bonne planification, ce temps peut être utilisé de manière ciblée et constituer un bon complément à un parent travaillant à des heures régulières.

MESURES POUR UNE MEILLEURE CONCILIATION

Mesures pour les employé·e·s

Utilisation ciblée du temps libre

Un équilibre entre vie professionnelle et vie privée exige un rapport harmonieux entre les obligations professionnelles et les activités familiales/privées ainsi qu'une répartition adéquate du temps et de l'énergie entre les deux domaines de la vie. Le temps et l'énergie sont des ressources limitées qui peuvent tout au plus être redistribuées, mais pas augmentées. Ainsi, si l'on dépense plus d'énergie ou de temps dans un domaine de la vie, il en manque forcément dans l'autre. Après un travail de nuit particulièrement éprouvant, il faut donc obligatoirement prolonger la phase de repos pendant le temps libre afin de compenser l'épuisement et ne pas le cumuler. Plus le travail est exigeant et pénible, moins il reste de ressources pour les activités familiales et privées. Les attentes jouent également un rôle important dans ce domaine et c'est donc surtout dans la tension entre le temps, l'énergie et les efforts attendus que le potentiel de conflit apparaît ²². Il est donc important d'assumer les obligations professionnelles tout en ne négligeant pas les intérêts et les activités privés afin d'éviter une spirale négative. Une utilisation ciblée du temps libre peut contribuer à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale/privée. En planifiant délibérément des activités qui correspondent aux intérêts et aux besoins personnels, il est possible de passer de précieux moments en famille tout en s'assurant que les obligations familiales ne soient pas négligées.

²¹ Arlinghaus 2018, p. 16

²² Amlinger-Chatterjee et al. 2020, p. 47

Un mode de vie sain et un sommeil optimal

Pour compenser les contraintes du travail en équipes, un sommeil réparateur et un mode de vie sain sont essentiels. Quelques mesures simples permettent d'optimiser l'environnement de sommeil, ce qui améliore considérablement la qualité du sommeil. Il s'agit notamment de réduire le bruit et la lumière du jour et de choisir une température adéquate.

Une alimentation équilibrée et une activité physique régulière contribuent également à mieux faire face aux contraintes physiques et psychologiques. Étant donné que le système digestif de l'être humain est surtout actif pendant la journée et fortement limité la nuit, les repas nocturnes devraient être légers et équilibrés afin de maintenir la satiété à long terme.

Il est en outre conseillé de renoncer à des substances telles que l'alcool, la nicotine, la caféine ou les somnifères, car elles peuvent considérablement altérer la qualité du sommeil. La prise en compte de ces mesures contribue à ce que les travailleur·euse·s en équipes protègent mieux leur santé physique et mentale. La qualité de vie globale s'en trouve améliorée ainsi qu'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale/privée. Vous trouverez d'autres conseils pour un mode de vie adapté au travail en équipes dans la brochure « Travail de nuit et travail en équipes : recommandations alimentaires et conseils pratiques »²³.

Compensation par le temps plutôt que par l'argent

Pour beaucoup, le travail de nuit et le travail en équipes sont attrayants en raison des revenus plus élevés qu'ils procurent grâce aux primes de nuit et de jours fériés. Cependant, ces suppléments financiers incitent les travailleur·euse·s à ne pas respecter leurs propres limites de charge. De plus, comme nous l'avons déjà mentionné, l'énergie perdue ne peut être récupérée que par le repos, et non par une compensation financière.

C'est pourquoi les incitations financières sont très problématiques d'un point de vue ergonomique et une compensation en temps est recommandée à la place d'une compensation financière. Cela peut se faire par exemple par la factorisation des suppléments de temps, par la réduction du temps de travail hebdomadaire ou par des heures supplémentaires. Il est ainsi possible, pour le même salaire, de travailler globalement moins par semaine, ce qui laisse plus de temps pour la famille et la vie privée²⁴.

²³ SECO 2017

²⁴ Ibid.

Mesures pour les employeur·euse·s



Sur www.seco.admin.ch/plandequipes vous trouverez des modèles de plans d'équipes avec différents systèmes de temps de travail.

Adaptation des horaires de travail au rythme social

D'un point de vue ergonomique, il est préférable d'accorder du temps libre le week-end, car la valeur sociale est nettement plus élevée entre le vendredi soir et le lundi matin, pour les raisons déjà exposées ²⁵. Il en va de même pour les soirées et les fins d'après-midi ²⁶.

Dans l'idéal, les travailleur·euse·s devraient avoir au moins un soir de libre en semaine, de préférence fixe, afin de pouvoir participer à des activités récurrentes. Pour la participation sociale et familiale, il est en outre préférable que les horaires de travail tournent rapidement et brièvement : 3 équipes du matin au maximum, suivies de 2-3 équipes du soir, puis de 2-3 équipes de nuit ²⁷. Ainsi, chaque semaine, des après-midi et/ou des soirées libres sont disponibles et peuvent être utilisées pour des activités familiales et privées ²⁸.

Adaptation des horaires de travail au biorythme

Comme nous l'avons déjà expliqué, une bonne santé mentale et physique est la base d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les employeurs peuvent également contribuer fortement à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale en adaptant les horaires de travail au biorythme et en protégeant ainsi le bien-être physique et mental des collaborateurs.

L'homme étant un animal diurne, le nombre de travaux de nuit consécutifs devrait être limité à 3 et le travail de nuit continu devrait être évité. En outre, le travail du matin ne devrait pas commencer avant 6 heures du matin, car les heures entre 2 et 6 heures du matin sont particulièrement pénibles. Pour cette raison, il est également recommandé que les équipes de nuit terminent au plus tard à 6h30, afin que les travailleur·euse·s puissent se reposer de ces heures intenses ²⁹.

²⁵ SECO 2021b, p. 9

²⁶ Amlinger-Chatterjee et al. 2020, p.52

²⁷ SECO 2021b, p. 11

²⁸ Arlinghaus 2018, p.10

²⁹ Cf. Amlinger-Chatterjee et al. 2020, SECO 2018, SECO 2021

En outre, il est important d'éviter une accumulation des heures de travail. La loi sur le travail prescrit après 7 jours consécutifs d'équipes au plus, une période de repos d'au moins 24 heures. Il est toutefois recommandé à tous les travailleur·euse·s en équipes de prendre un temps de repos après 5 à 6 jours de travail en équipes consécutifs au maximum. Il est également prouvé que des jours de congé isolés ont une valeur de récupération nettement plus faible que des blocs de congé plus longs. Il peut s'avérer difficile de combiner ces deux recommandations, c'est-à-dire de travailler le moins possible en équipes successives tout en bénéficiant de longues périodes de repos entre les blocs de travail. Ce qui aide à planifier les horaires de travail de la manière la plus efficace possible en ce qui concerne les périodes de repos, c'est la rotation des équipes vers l'avant. Cela signifie qu'il faut en principe passer de l'équipe du matin à l'équipe du soir, puis à l'équipe de nuit, car c'est ce qui perturbe le moins le biorythme et permet en outre les plus longues phases de repos possibles entre les différentes équipes ³⁰.

Planification précoce

Une autre mesure qui facilite grandement la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale / privée est de planifier les équipes à l'avance et d'éviter les changements de planning de dernière minute ³¹. Les parents peuvent ainsi organiser leur vie familiale/privée de manière optimale et se compléter. A cet égard, il est également utile pour les travailleur·euse·s de pouvoir fixer des jours et/ou des week-ends de libres ³².

Individualisation et flexibilisation des horaires de travail

Comme tous les employé·e·s d'une entreprise n'ont jamais les mêmes besoins, il est important d'individualiser et de flexibiliser les horaires de travail. Cela implique d'une part que les équipes aient la possibilité de s'organiser elles-mêmes dans une certaine mesure, en autorisant les échanges et la concertation au sein de l'équipe. Les horaires variables et la flexibilité de l'alternance des équipes sont également une bonne mesure pour que l'équipe conserve une certaine liberté dans l'organisation de ses équipes et que les besoins personnels soient respectés, ce qui permet aux collaborateurs de mieux adapter leurs horaires de travail à leurs obligations familiales/privées. Les horaires différents des parents sont particulièrement utiles pour la garde d'enfants, car ils permettent une meilleure coordination, surtout si l'un travaille en équipes et l'autre a des horaires fixes en journée. En outre, les horaires de début et de fin d'équipe devraient être davantage coordonnés aux heures d'ouverture habituelles des structures d'accueil, afin que les parents puissent bien s'organiser aussi dans ce domaine ³³.

³⁰ Cf. Amlinger-Chatterjee et al. 2020, SECO 2018, SECO 2021

³¹ SECO 2021b, p. 11

³² DISG 2018, P. 2

³³ DISG 2018, P. 2

Échanges réguliers entre les employé·e·s et les employeur·euse·s

Pour que l'entreprise connaisse les besoins de ses collaborateurs, il est en outre essentiel qu'un échange régulier ait lieu. Des entretiens de feedback réguliers, des sondages auprès des collaborateurs ou des réunions informelles permettent de mieux comprendre leurs préoccupations et leurs souhaits individuels. Ce n'est que sur cette base qu'il est possible de développer des mesures ciblées pour améliorer les conditions de travail et promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, mesures qui profitent réellement aux collaborateurs et contribuent à long terme à une culture d'entreprise positive.

Optimisation des processus de production et de l'organisation du travail

Pour que les plans de travail soient efficaces et axés sur les besoins, il faut donc que l'entreprise connaisse ses collaborateurs et leurs besoins. Mais il est tout aussi important de comprendre les processus de travail au sein de l'entreprise. Dans ce contexte, il est nécessaire d'analyser les besoins en personnel et d'optimiser en même temps les processus de travail en transférant les activités pénibles vers des heures moins pénibles et inversement. L'intégration de l'automatisation et de la numérisation offre à cet égard des possibilités d'amélioration des processus de travail. Une autre approche consiste en des services de rotation ou des services intermédiaires qui - décalés par rapport aux équipes régulières - soutiennent l'entreprise pendant les heures de pointe. Ils offrent aux travailleur·euse·s la possibilité d'avoir des équipes plus courtes et des horaires de travail plus flexibles ³⁴.

D'autre part, les absences (vacances, formation continue, maladie éventuelle, etc.) et les changements de personnel (en termes de qualification, d'âge, etc.) doivent être planifiés à l'avance et de manière exhaustive ³⁵. Une planification globale permet de créer des plans de travail qui offrent aux collaborateurs la flexibilité nécessaire pour assumer leurs obligations familiales, tout en répondant aux exigences opérationnelles de l'entreprise.

³⁴ Arlinghaus 2018, p. 8f

³⁵ SECO 2021b, p. 24

CONCLUSIONS

Le travail en équipes est essentiel pour notre société, car certaines activités ne peuvent être exercées que la nuit ou doivent avoir lieu 24 heures sur 24. Ainsi, en Suisse, environ un demi-million de personnes travaillent en équipes, la plupart dans l'hôtellerie-restauration, les transports et l'entreposage ou dans le secteur de la santé et du social.

Or, le travail en équipes et le travail de nuit vont à l'encontre du biorythme naturel de l'être humain et du rythme social de notre société. Le travail en équipes est donc en principe plus fatigant et peut avoir à long terme des effets négatifs sur la santé psychique et physique et rendre la participation sociale plus difficile.

Cependant, s'il est bien planifié et utilisé de manière ciblée, il peut également avoir des effets positifs. Par exemple, un temps de travail hebdomadaire réduit pour le même salaire. Du temps disponible pour la garde des enfants, les tâches domestiques, etc. à des heures atypiques ainsi que des jours de congé en semaine peuvent constituer un bon complément à un parent ayant des horaires de travail réguliers et conduire à une répartition plus égale des tâches domestiques et éducatives.

En prenant quelques mesures simples, les employé-e-s peuvent eux-mêmes favoriser la conciliation du travail en équipes et de la vie familiale/privée :

- Définir clairement les attentes vis-à-vis de la vie familiale et professionnelle
- Planifier et utiliser de manière ciblée le temps libre
- Garder un mode de vie sain
- S'assurer un environnement de sommeil optimal
- Compenser le travail supplémentaire de nuit et pendant les jours fériés en temps et non en argent

Les employeur-euse-s peuvent également prendre les mesures suivantes pour que leur entreprise soit plus favorable aux familles :

- Accorder du temps libre le week-end, le soir et l'après-midi
- Fixer des horaires de travail courts et en rotation vers l'avant
- Adapter les horaires de travail au biorythme naturel
- Octroyer des congés plus longs au lieu de jours de congé isolés
- Planifier le travail en équipes en avance en fixant des jours fixes et en prévoyant les changements de dernière minute
- Prévoir des horaires variables et remplacements flexibles des équipes, adapter les débuts et des fins d'équipes aux heures d'ouverture habituelles des structures d'accueil
- Échanger régulièrement avec les collaborateurs
- Optimiser les processus de travail et les adapter aux besoins du personnel
- Tourner entre les équipes et prévoir des équipes intermédiaires

LIENS UTILES

- **Modèles de plans d'équipes avec différents modèles de temps de travail :**
www.seco.admin.ch/plandequipes
- **Travail de nuit et travail en équipes - Recommandations alimentaires et conseils pratiques :** https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/pausen-und-ernaehrung---ratschlaege-fuer-arbeitnehmende.html
- **Trouvez des employeurs favorables à la famille ou testez vos employeurs :**
www.jobundfamilie.ch
- **Informations de ch.ch sur le travail de nuit et du dimanche :**
<https://www.ch.ch/fr/travail/horaires--absences--vacances/travail-de-nuit-et-travail-du-dimanche>

BIBLIOGRAPHIE

Amlinger-Chatterjee, M., Wöhrmann, A. & Beermann B. (2020) : Équilibre entre vie professionnelle et vie privée. In : Société allemande de médecine du travail et de l'environnement. Ligne directrice « Aspects sanitaires et organisation du travail de nuit et du travail en équipes ». S. 46-53. (https://register.awmf.org/assets/guidelines/002-030L_S2k_Gesundheitliche-Aspekte-Gestaltung-Nacht-und-Schichtarbeit_2020-03.pdf Accès le 10.04.2024)

Arlinghaus, A. & Lott, Y. (2018). Organiser le travail en équipes de manière saine et socialement acceptable. (https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_report_003_2018.pdf Accès le 10.04.2024)

Gnaegi, P. & Hoch, N. (2022) : La politique familiale en Suisse. Zurich, Schulthess.

Office fédéral de la statistique OFS. (2024). Travailleurs en équipes en Suisse 2002-2022. Neuchâtel. (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken.assetdetail.29305004.html> Accès le 17.04.2024)

Service des affaires sociales et de la société DISG du canton de Lucerne. (2018). Travail en équipes favorable à la famille - (pas) une contradiction ? Lucerne. (https://disg.lu.ch/-/media/DISG/Dokumente/Themen/Familienfreundlichkeit/Themenblatt_Schichtarbeit_web.pdf?rev=f9645cea9e1448ea8cacadc9a4a268f5 Accès le 24.04.2024)

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO. (2017). Travail de nuit et travail en équipes : recommandations et conseils nutritionnels. (https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/pausen-und-ernaehrung---ratschlaege-fuer-arbeitnehmende.html Accès le 24.04.2024)

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO. (2018). Travailler de nuit et en équipes : informations et conseils. (https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/schichtarbeit--informationen-und-tipps.html Accès le 24.04.2024)

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO. (2021a). Protection de la maternité : information pour les femmes enceintes, allaitantes ou venant d'accoucher et ayant un contrat de travail. (https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/broschuere_mutterschutz.html Accès le 06.05.2024)

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO. (2021b). Travail de nuit et travail en équipes : concevoir des modèles de temps de travail modernes. Les connaissances de la science du travail dans la pratique : instructions et conseils. (https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/broschuere_arbeitszeitmodelle.pdf.download.pdf/Broschuere_Arbeitszeitmodelle.pdf Accès le 23.04.2024)