Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

Le passage du travail de nuit au passage de jour

Le passage du travail de nuit à un travail de jour constitue une modification du contrat de travail qui doit être acceptée par le salarié. Il doit donc être formalisé par la rédaction et la signature d'un avenant au contrat de travail.

Sommaire

- La priorité d'emploi du travailleur de nuit sur un travail de jour
- La modification du contrat de travail

La priorité d'emploi du travailleur de nuit sur un travail de jour

Le travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

> A noter : Il en est de même pour le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise.

L'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Article L 3122-13 du Code du Travail

Des priorités spécifiques sont accordées à certaines catégories de salariés :

- Les salariés ayant des obligations familiales incompatibles avec le travail de nuit peuvent demander leur affectation sur un poste de jour. Exemples : garde d'un enfant de moins de 6 ans, prise en charge d'une personne dépendante, etc... Le refus de l'employeur doit être sérieusement motivé, sous peine d'être sanctionné pour abus de droit.
- Lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, le travailleur de nuit doit être transféré à titre définitif ou provisoire sur un poste de jour en rapport avec ses qualifications et aussi comparable que possible à l'emploi occupé. Si aucun poste de jour n'est disponible ou que le salarié refuse le poste de jour équivalent proposé, l'employeur peut engager une procédure de licenciement pour inaptitude. Article L 3122-14 du Code du Travail
- Les femmes enceintes (ou de retour de congé maternité depuis moins d'1 mois) doivent être affectées à un poste de jour, sur leur demande ou à la demande du médecin du travail. Si aucun poste de jour n'est disponible, leur contrat de travail doit être suspendu, et leur rémunération maintenue. Articles L 1225-7 à L 1225-11 du Code du Travail

La modification du contrat de travail

Le passage du travail de nuit à un travail de jour constitue une modification du contrat de travail qui doit être acceptée par le salarié.

Cass. soc., 15/06/16, n° 14-27.120.

Il doit donc être formalisé par la rédaction et la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié même si la

modification a été demandée par le salarié.

Cass. soc., 13/12/06, n° 05-44.093.

La clause contractuelle selon laquelle un salarié est engagé pour travailler de nuit ou de jour, sans autre précision, est illicite.

Il en est de même de la clause qui prévoit que le salarié peut passer d'un horaire de nuit à un horaire de jour (ou inversement) selon les nécessités du service.

Lorsqu'il est proposé par l'employeur pour un motif non inhérent à la personne du salarié, le passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour est réputé fondé sur un **motif économique**. L'employeur doit proposer la modification au salarié par écrit en lui précisant qu'il dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus (délai ramené à 15 jours en cas de redressement ou liquidation judiciaire de l'entreprise). A défaut de réponse dans ce délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée **(Article L 1222-6 du Code du Travail).** Si l'employeur ne respecte pas ces formalités, il ne pourra pas se prévaloir d'un refus ou d'une acceptation de la modification du contrat de travail par le salarié **(Cass. soc., 04/05/17, n° 15-18.229).**

https://www.legisocial.fr/modele-contrat/contrats-de-travail-duree-indeterminee-cdi/avenant-passage-travail-nuit-travail-jour.html »