RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 7

Mais au fait :

Quelle procédure engager pour passer du personnel de 2 postes à 3 postes ?
Et dans l'autre sens ?

Le passage d'un travail de jour à un travail de nuit et vice-versa constitue une modification du contrat de travail. La procédure à engager varie donc en fonction de la rédaction des contrats de travail : soit le contrat de travail envisage de tel changement d'horaires, soit il ne le prévoit pas.

Ainsi, si le contrat de travail des salariés envisage toutes les « combinaisons » et prévoit la possibilité de travailler en équipes, selon un rythme matin – après-midi ou matin – après-midi – nuit ou exclusivement de nuit, l'employeur doit seulement prévenir les salariés du changement d'horaires qu'il envisage.
En revanche, si le contrat de travail est muet sur ce point ou ne prévoit qu'un travail de jour ou un travail de nuit, l'employeur devra recueillir l'accord du salarié lors d'un changement de rythme de travail. Cet accord est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail.

Remarque : en l'absence de contrat écrit, on s'attachera aux conditions habituelles d'emplois du salarié. S'il a toujours travaillé de jour et que l'employeur entend le faire travail en triple équipe, il devra obtenir l'accord du salarié et lui proposer un avenant.

En l'espèce, lorsqu'Antoine avait mis en place l'équipe de nuit, il s'était aperçu que les contrats des salariés ne prévoyaient pas cette possibilité. Il avait donc eu recours à des avenants que seuls 2 conducteurs avaient refusé de signer.
En pratique, la modification du rythme de travail étant liée à la production, il avait respecté la procédure prévue à l'article L. 1222-6 du code du travail :

- il avait fait la proposition aux salariés par lettre recommandée avec avis de réception ;
- la lettre informait les salariés qu'ils disposaient d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus ;
- à défaut de réponse dans le délai d'un mois, les salariés étaient réputés avoir accepté la modification proposée.

Evidemment, Antoine, ne comptant pas subir cette procédure une nouvelle fois, avait prévu dans les avenants différents modes d'organisation du travail.
Par conséquent, le passage en deux équipes ne poserait pas de problème cette fois-ci. Il pourrait l'imposer aux salariés sous réserve de prévoir un délai de prévenance raisonnable, compte-tenu des changements que cela allait induire pour les salariés.
Outre un changement d'organisation, cela allait s'accompagner de la suppression des majorations pour heures anormales et donc d'une baisse de rémunération. Sans la contrainte du travail de nuit Antoine pourra supprimer les majorations afférentes.

Faut-il compenser les pertes de salaire ?

Lorsqu'un employeur doit recueillir l'accord d'un salarié pour un passage de nuit à jour, la proposition peut faire état de la perte des majorations de salaires. En effet, l'employeur n'a aucune obligation de maintenir la rémunération des salariés.
Néanmoins, l'acceptation des salariés s'obtient plus facilement si ces derniers ne subissent pas de perte de salaire.

Que faire en cas de refus ?

Dans la mesure où l'employeur ne peut imposer une modification du contrat de travail à un salarié, on comprend bien que ce dernier peut l'accepter ou la refuser.
En cas d'acceptation, rien de plus simple ! L'accord du salarié est matérialisé par un avenant au contrat de travail et la modification entre en vigueur au plus tôt à l'issue du délai d'un mois prévu à l'article L. 1222-6 du code du travail.

En cas de refus, deux options sont ouvertes :
1/ l'employeur renonce à la modification qu'il avait proposée. Dans notre situation, cela signifierait qu'Antoine renonce à la suppression de l'équipe de nuit.
2/ l'employeur continue dans son idée et procède au licenciement des salariés réfractaires. Dans un tel cas, le refus n'est pas considéré comme fautif, il ne s'agira donc pas d'un licenciement disciplinaire. Le motif invoqué sera celui pour lequel la modification a été proposée : en l'espèce, un motif économique.

Réponses élaborées par Morgane SCHLAUDER, Juriste en Droit Social à l'UNIIC

morgane.schlauder@uniic.org