Image not found or type unknown

l'article 7 convention collective IDCC 3196

Par **chak**, le **05/06/2024** à **00:44**

Bonjour,

Je suis chef de poste dans une petite entreprise de sécurité,

Un de nos salariés refuse de travailler alternativement de nuit ou de jour, et nous menace de poursuite en nous renvoyant à ces décision de la cour de cassation ci-dessous :

« Le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit ou d'un horaire de nuit à un horaire de jour constitue une modification du contrat de travail qui doit être accepté par le salarié ; que la clause contractuelle qui se borne à rappeler la règle de droit commun selon laquelle l'employeur peut changer l'horaire de travail selon les nécessités des services est inopérante. » Cassation Sociale du 5 juin 2001 pourvoi n°98-44781, Cassation Sociale du 5 juin 2001 pourvoi n°98-44787.

« Le passage à un horaire de nuit entraîne modification du contrat de travail, même s'il n'est que partiel ; La mise en place d'un horaire avec une seule heure de nuit suffit à considérer qu'il y'a modification du contrat de travail (Cassation Sociale, 7 avril 2004, pourvoi n°02-41486, Cassation Sociale, 2 avril 2008 pourvoi n°06-45736), de même qu'une nouvelle affectation qui oblige un salarié à effectuer de temps en temps un travail de nuit. » Cassation Sociale, 10 mai 2007 pourvoi n°05-45690.

En droit, l'acception de la modification d'un élément essentiel de la relation de travail ne peut résulter ni de l'absence de protestation, ni de la poursuite du travail. Cassation Sociale du 8 octobre 1987 pourvoi n°84-41902, Cassation Sociale du 13 janvier 1999 pourvoi n°97-41519, Cassation Sociale du 30 avril 1997 pourvoi n°95-40513, Cassation Sociale du 24 septembre 2008 pourvoi n°07-40098.

Article 7 de notre convention collective nationale IDCC 3196.

7.01. Travail les dimanches et jours fériés :

En raison du caractère spécifique de la sécurité et de la continuité de ses obligations, les parties reconnaissent la nécessité d'assurer un service de jour comme de nuit, quels que soient les jours de la semaine.

En conséquence, le fait pour un salarié d'être employé indistinctement soit de jour, soit de nuit, soit alternativement de nuit ou de jour constitue une modalité normale de l'exercice de sa fonction.

On a demandé conseil à un avocat, mais pour lui c’est une situation qui peut nous couter cher en cas de licenciement ! et de plus, les autres salariés risque de suivre son raisonnement et pour nous le planning risque d’être impossible à faire.

Voir même nous conduire à mettre la clef sous la porte.

La question qu’on se pose c’est : ces arrêt sont-ils vraiment opposable à une entreprise de sécurité, ou c’est notre convention collectif qui est applicable ?

Merci beaucoup de votre aide.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés