



## Visite médicale travailleur de Nuit

Par **Sierra88**, le **25/04/2023** à **17:16**

Bonjour.

Concernant le travail de nuit, mon employeur m'a affecté sans concertation (a l'issue d'un arrêt de travail d'une semaine ) a un service de nuit, en 12h . 19h\_ 07h

J'étais affecté au paravent au service de jour et ce depuis mon embauche il y a 4 ans 07h\_19h. Je n'ai passé aucune visite médicale cela fait maintenant 4 mois que je travaille de nuit. Cela constitue t'il un manquement de mon employeur a son obligation de résultat en vous remerciant par avance pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **25/04/2023** à **18:04**

Bonjour,

Le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit constitue une modification essentielle du contrat de travail qui nécessite votre accord, vous pourriez vous référer, entre autres, à la [Cour de Cassation, Chambre sociale, du 7 avril 2004, 02-41.486, Publié au bulletin](#) :

[quote]

le passage, même partiel, d'un horaire de jour à un horaire de nuit constitue une modification du contrat de travail qui doit être acceptée par le salarié ; qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le nouvel horaire comportait un travail au-delà de 21 heures

[/quote]

De plus, en ne vous faisant pas passer de visite médicale pour le travail de nuit, l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de sécurité...

Par **Sierra88**, le **25/04/2023** à **18:10**

Merci pour votre réponse rapide, je m'en doutais un peu, cependant penser vous que cela pourrait constituer un licenciement sans cause réelle et sérieuse, dans le cadre d'une prise d'acte (démission) en effet les pressions de tout type ne cesse de s'accroître.

Par **P.M.**, le **25/04/2023** à **18:50**

Le Conseil de Prud'Hommes lorsqu'il en est saisi apprécie si le manquement de l'employeur est suffisant pour justifier une prise d'acte de rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur et c'est ce qu'indique la [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 14 janvier 2015, 13-25.767, Inédit](#) :

[quote]

le passage, même partiel, d'un horaire de jour à un horaire de nuit constitue une modification du contrat de travail qui doit être acceptée par le salarié ; qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté, par motifs adoptés, que le nouvel horaire comportait un travail avant 6 heures et qu'il lui appartenait de rechercher s'il n'en résultait pas un manquement de l'employeur rendant impossible la poursuite du contrat de travail

[/quote]

S'y ajoute en l'occurrence un manquement à l'obligation de sécurité et même en raison des circonstances du passage à un horaire de nuit après un arrêt-maladie une décision qui pourrait être considérée comme discriminatoire...

Avant de prendre une telle décision, je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible sur le site de la DREETS) ou d'un avocat spécialiste...

La prise d'acte n'est justement pas une démission mais pourrait le devenir si le Conseil de Prud'Hommes ne la validait pas...

Par **Sierra88**, le **26/04/2023** à **10:14**

Merci PM pour vos réponses, les prud'hommes apprécie seul la situation il est vrai. mais il devrait cependant reconnaître le manquement de mon employeur ,  
Je cherchais ici votre ressenti personnel. Votre impression, qui n'engagerai a rien, sur le bien fondé de ma démarche , sur vos conseils avisés je vais me rapprocher d'un syndicat.  
Encore merci de m'avoir lu.  
Cordialement  
Mr sichere.

Par **P.M.**, le **26/04/2023** à **10:31**

Bonjour,

Je vous ai donné les éléments qui pourraient être mis en avant pour justifier une prise d'acte mais les conséquences éventuellement d'une requalification en démission sans respect du préavis sont trop lourdes pour que je puisse me permettre de préjuger de la décision du Conseil de Prud'Hommes...

Il resterait la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail mais cela augmenterait

considérablement les délais, même si cela présente moins de risque, en revanche, elle faciliterait éventuellement l'acceptation une rupture conventionnelle par l'employeur avec une indemnité extra-légale...