

Projet de délibération n° 2007-365 du 7 janvier 2008

Situation de famille / Etat de santé / Emploi privé / Travail de nuit / Recommandation

La décision de changement d'affectation, par l'employeur, d'un salarié passant d'un horaire de nuit à un horaire de jour et, entraînant la modification de son contrat de travail, ne peut reposer sur des critères liés à la situation de famille et/ou à l'état de santé.

Le Collège de la haute autorité recommande à la société A de revoir les critères retenus en cas de changement d'affectation de ses salariés et d'en justifier dans un délai de trois mois à compter de la notification de la présente délibération.

Le Collège recommande également à la société A de se rapprocher de Monsieur B afin de clarifier son affectation et de réparer le préjudice subi, dans un délai de deux mois à compter de la présente notification et d'en rendre compte à la haute autorité.

Le Collège invite la société A à diffuser à son Comité d'entreprise la présente délibération.

Le Collège adresse, pour information, la présente délibération à la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Le Collège :

Vu l'article L. 122-45 du Code du travail ;

Vu la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Vu le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Sur proposition du Président,

Décide :

1. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 2 janvier 2007 par Monsieur B, lequel allègue être victime de discrimination dans l'accès au travail de nuit au sein de son entreprise, la société A, et ce, en raison de sa situation de famille.
2. Monsieur B fait partie de l'entreprise depuis le 21 avril 1999 et, exerce en qualité d'agent de fabrication, en équipe de nuit, depuis le 21 juillet 1999. Pour des raisons de baisse d'activité et de production, la société A décide de réduire le travail de nuit et d'affecter certains salariés en équipe de jour.
3. Monsieur Ba saisi la haute autorité en s'appuyant sur le fait que la sélection, par son employeur, des salariés affectés en équipe de jour, se serait opérée sur la base de critères discriminatoires.
4. Il ressort de l'enquête de la haute autorité que par courrier du 21 novembre 2006, le réclamant est informé par son employeur de la modification de ses horaires de travail, passant d'un horaire de nuit à un horaire de jour. Par courrier du 24 novembre 2006, Monsieur B s'étonne, auprès de la direction des Ressources Humaines, du choix des critères retenus pour l'affectation des salariés en équipe de jour et lui demande de réexaminer son dossier.

5. La haute autorité a adressé plusieurs courriers d'enquête, dont un courrier de relance et une mise en demeure, à la société A, en lui demandant de bien vouloir communiquer les pièces et informations nécessaires à l'examen du dossier.
6. Il ressort des éléments transmis par la société A et, notamment, du document « Critères Mutations Nuit en 2x8 », mis à jour le 15 novembre 2006, que trois critères ont été retenus pour décider de la modification des horaires de travail et de l'affectation de certains salariés en équipe de jour : l'absentéisme, l'âge du dernier enfant, l'ancienneté dans l'entreprise.
7. A chaque critère, correspond un coefficient (3, 2, 1) et un nombre de points (10, 7, 4, 2, 0). L'absentéisme équivaut au coefficient 3, l'âge du dernier enfant au coefficient 2 et l'ancienneté dans l'entreprise au coefficient 1.
8. Il appert également des documents recueillis que la liste intitulée « A, mise à jour le 15 novembre 2006 », fait état des salariés affectés en équipe de nuit avant la baisse de production. Les trois critères retenus, « Ancienneté, Age du dernier enfant, et Absentéisme (absentéisme 2005, nombre d'arrêts ; absentéisme 2005, nombre jours arrêts travaillés ; absentéisme 2006, nombre d'arrêts ; absentéisme 2006, nombre jours arrêts travaillés ; total des arrêts sur 2 ans ; total des jours d'arrêts sur 2 ans), figurent sur cette liste avec, pour chaque salarié, une note « âge dernier enfant », une note « ancienneté » et une note « absentéisme ».
9. Il en résulte que l'ancienneté, critère objectif, bénéficie d'un coefficient et d'un total de points moins importants que le critère de l'âge du dernier enfant et celui de l'absentéisme.
10. Lors de l'enquête diligentée par la haute autorité, la société A précise, par courrier du 23 juillet 2007, que « le Comité d'entreprise a été prévenu le 16 novembre 2006, comme en atteste le PV du CE, des mesures consistant à réduire notre équipe de nuit ». Il ressort du compte-rendu du Comité d'établissement du 16 novembre 2006 que « la charge diminue, il faut donc réduire l'équipe de nuit. Les critères de Mr Aubert sont : absentéisme sur l'exercice 2005 et 2006 ; âge du dernier enfant et ancienneté dans l'entreprise. Un barème et un coefficient ont été établis. Neuf personnes sont concernées pour la mutation en 2x8. Si la charge augmente, ces personnes seront prioritaires pour revenir de nuit ».
11. L'examen des listes des salariés affectés en équipe de nuit, transmises par la société A, met en évidence que des personnes ont été recrutées et affectées au travail de nuit en mai 2007, puis en juillet 2007.
12. Monsieur B, ainsi que les huit salariés affectés en équipe de jour, ont saisi l'inspection du travail concernant la modification de leur contrat de travail et leur passage en horaire de jour. Deux courriers datés des 20 décembre 2006 et 1^{er} février 2007 ont été adressés à l'employeur lui rappelant que le passage d'un horaire de nuit en horaire de jour constitue une modification du contrat de travail, nécessitant l'accord du salarié.

13. Par courrier du 7 février 2007, la société A notifie à Monsieur B la modification de ses horaires de travail à compter de décembre 2006 et, précise au salarié qu'il bénéficie, d'un délai d'un mois, pour accepter ou refuser le passage d'équipe de nuit en équipe de jour. L'employeur confirme également la suppression de la prime d'équipe, de panier et la majoration de nuit.
14. Par courrier du 19 mars 2007, Monsieur B refuse la modification de son contrat de travail au motif qu'elle repose sur des critères discriminatoires. Par courrier du 2 mai 2007, Monsieur B relance son employeur concernant la poursuite de son contrat de travail. Le 15 mai 2007, l'intéressé sollicite l'intervention de l'inspection du travail.
15. L'examen des bulletins de salaire transmis par la société A révèle que le changement d'affectation du réclamant a pour conséquence une perte importante de salaire.
16. La société A a indiqué à la haute autorité dans son courrier du 23 juillet 2007 que *« compte tenu de l'évolution favorable de notre charge de travail, l'éventualité de reconstituer notre équipe de nuit à compter du 10 mai 2007 a été échangée avec nos partenaires sociaux fin avril. Au terme de cet échange, il a été convenu qu'un nombre limité de salariés pourrait réintégrer l'équipe de nuit. Nous avons convenu que Monsieur B retournerait en équipe de nuit. Cependant, depuis le 9 mai 2007, Monsieur B est en arrêt maladie »*.
17. Il ressort des éléments transmis tant par Monsieur B que par la société A que le salarié n'a jamais été informé de sa réintégration en équipe de nuit.
18. Le 22 novembre 2007, la haute autorité a adressé un courrier à la société A par lequel elle l'informe des éléments recueillis lors de l'enquête et l'invite à présenter toutes observations complémentaires.
19. Par courrier du 27 novembre 2007, la société A répond à la haute autorité et précise avoir adressé un courrier à Monsieur B le 23 novembre 2007, afin de régulariser sa situation.
20. L'article L. 122-45 du Code du travail dispose qu' *« aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération et d'affectation, en raison de sa situation de famille, de son état de santé »*.
21. La décision de changement d'affectation, par l'employeur, d'un salarié passant d'un horaire de nuit à un horaire de jour et, entraînant la modification de son contrat de travail, ne peut reposer sur des critères liés à la situation de famille et/ou à l'état de santé.
22. Les éléments portés à la connaissance de la haute autorité, tant par le réclamant que par la mise en cause, mettent en évidence que la société A a sélectionné, en se fondant sur des critères discriminatoires, les salariés devant être affectés en équipe de jour. Monsieur B a fait l'objet de la part de son employeur d'une mesure discriminatoire en raison de sa situation de famille et/ou de son état de santé.

23. En conséquence, le Collège de la haute autorité recommande à la société A de revoir les critères retenus en cas de changement d'affectation de ses salariés et d'en justifier dans un délai de trois mois à compter de la notification de la présente délibération.
24. Le Collège recommande également à la société A de se rapprocher de Monsieur B afin de clarifier son affectation et de réparer le préjudice subi, dans un délai de deux mois à compter de la présente notification et d'en rendre compte à la haute autorité.
25. Le Collège invite la société A à diffuser à son Comité d'entreprise la présente délibération.
26. Le Collège adresse, pour information, la présente délibération à la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Loiret, Inspection du Travail, 5^{ème} section.

Le Président

Louis SCHWEITZER