

# Un horaire aménagé peut-il être formalisé par un avenant temporaire ?

## Réponse courte

Oui, un horaire aménagé peut être formalisé par un **avenant temporaire**, à condition que l'employeur et le salarié donnent leur **accord exprès** et libre. L'avenant doit être rédigé par écrit, signé par les deux parties avant l'entrée en vigueur de l'horaire aménagé, et préciser la période d'application, la nature des modifications, la clause de retour à l'horaire initial, ainsi que les éventuelles incidences sur la rémunération ou les avantages.

La **formalisation écrite** de l'avenant est obligatoire pour garantir la sécurité juridique et la traçabilité, et doit être conservée dans le dossier du salarié. Toute modification de la durée du travail nécessite le respect des procédures légales, notamment la notification à l'Inspection du travail et des mines (ITM) si nécessaire. L'absence d'avenant expose l'employeur à un risque de requalification en modification unilatérale illicite.

## Définition

Un **horaire aménagé** correspond à une **modification temporaire** de l'horaire de travail contractuel, décidée d'un **commun accord** entre l'employeur et le salarié, afin de répondre à des besoins spécifiques tels que des contraintes personnelles, familiales, organisationnelles ou de santé. Cette adaptation porte sur la **répartition des heures** de travail sans nécessairement modifier la durée contractuelle hebdomadaire ou mensuelle. L'**avenant temporaire** est un document écrit, signé par les deux parties, qui modifie pour une période déterminée certaines clauses du contrat de travail initial, notamment l'**organisation du temps de travail**.

## Conditions d'exercice

La mise en place d'un horaire aménagé par avenant temporaire suppose plusieurs conditions.

Critère	Exigence
Accord exprès	Des deux parties, sans contrainte
Pas d'imposition unilatérale	Sauf clause contractuelle expresse
Forme	Écrite obligatoire
Durée	Dates de début et de fin précises
Contenu obligatoire	Nature des modifications, retour à l'horaire initial
Notification	<u>ITM</u> si modification de la durée du travail

## Modalités pratiques

L'avenant doit être rédigé et signé selon des formalités précises.

Modalité	Description
Nombre d'exemplaires	Deux originaux, un par partie
Signature	Avant entrée en vigueur de l'horaire
Mentions obligatoires	Période, horaire détaillé, pauses
Clause de retour	À l'horaire initial à l'issue
Rémunération	Incidences éventuelles précisées
Conservation	Dossier individuel du salarié

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser systématiquement tout horaire aménagé temporaire par un **avenant écrit**, même pour une courte durée, afin de prévenir tout litige. L'avenant doit être rédigé en **termes clairs et précis**, sans ambiguïté sur la durée et les modalités d'application. Il est conseillé d'informer le salarié sur ses droits, de lui laisser un **délaï de réflexion** raisonnable et de recueillir son accord sans précipitation. En cas de refus du salarié, aucune sanction ne peut être prise, sauf disposition contractuelle expresse. Pour les **salariés protégés** (délégués du personnel, femmes enceintes, etc.), il convient de vérifier l'absence d'atteinte à leurs droits spécifiques et de respecter les procédures particulières applicables. Toute **modification substantielle** de la durée du travail doit respecter les règles relatives à la modification du contrat de travail, notamment la notification à l'ITM. Il est également recommandé d'assurer la traçabilité des échanges.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail, art. <u>L.121-4</u>	Forme écrite de la modification du contrat
Code du travail, art. <u>L.211-5</u> à <u>L.211-12</u>	Organisation du temps de travail
Code du travail, art. <u>L.211-6</u>	Horaires mobiles et organisation
Code du travail, art. <u>L.414-3</u>	Protection des salariés protégés
Code du travail, art. <u>L.414-2</u> (3)	Veille de la délégation au respect de l'égalité de traitement
Jurisprudence nationale	Accord exprès requis pour toute modification

L'absence d'avenant écrit expose l'employeur à un risque de requalification de la modification en modification unilatérale illicite du contrat, pouvant entraîner la nullité de la modification et des sanctions en cas de litige. Veillez à recueillir l'accord écrit du salarié et à respecter l'égalité de traitement.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.