

Faut-il consulter les salariés pour des changements horaires liés à la crise énergétique ?

Réponse courte

Les salariés doivent être **consultés** pour des changements horaires liés à la crise énergétique lorsque la modification affecte **collectivement** plusieurs salariés. L'employeur doit alors consulter la délégation du personnel avant toute décision définitive, conformément à l'article L.414-3 du Code du travail. Si la modification concerne un seul salarié ou constitue une **modification substantielle** du contrat de travail, l'accord exprès du salarié est requis.

En l'absence de délégation du personnel, l'employeur doit informer individuellement chaque salarié concerné. La consultation ou l'information préalable reste obligatoire, même en cas de circonstances exceptionnelles comme une crise énergétique, sauf impossibilité manifeste et justifiée.

Définition

La **modification des horaires** de travail correspond à tout ajustement de la **répartition du temps** de travail des salariés, qu'il s'agisse d'une adaptation ponctuelle ou structurelle des heures de début, de fin ou de la durée journalière ou hebdomadaire du travail. Dans le contexte d'une **crise énergétique**, ces modifications peuvent être motivées par la nécessité de réduire la consommation d'énergie ou de s'adapter à des contraintes externes affectant l'activité de l'entreprise.

Ce type de modification peut concerner l'**ensemble ou une partie** des salariés et peut résulter d'une **décision unilatérale** de l'employeur, sous réserve du respect des dispositions légales, conventionnelles et contractuelles applicables.

Conditions d'exercice

Les conditions de consultation selon le type de modification :

| Situation | Procédure requise |
|---|--|
| Modification collective | Consultation de la délégation du personnel |
| Modification individuelle substantielle | Accord exprès du salarié |
| Horaires fixés par contrat | Accord exprès du salarié |
| Règlement interne / convention collective | Procédure prévue par ces instruments |
| Absence de délégation | Information individuelle obligatoire |
| Égalité de traitement | Impérative |

Modalités pratiques

Les modalités de consultation et de documentation s'organisent ainsi :

| Modalité | Règle applicable |
|----------------------------|------------------------------------|
| Moment de la consultation | Avant décision définitive |
| Contenu de la consultation | Motifs, portée, modalités |
| Nature de l'avis | Non contraignant mais obligatoire |
| Absence de consultation | Irrégularité de procédure |
| Notification individuelle | Par écrit avec accusé de réception |
| Procès-verbaux | À conserver pour traçabilité |
| Modification substantielle | Accord écrit et préavis légal |

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **documenter** l'ensemble des démarches de consultation et d'information, en conservant les **procès-verbaux** de réunion avec la délégation du personnel et les accusés de réception des notifications individuelles.

L'employeur doit s'assurer que la modification des horaires respecte les **limites légales** relatives à la durée du travail, aux temps de repos, à la **protection des salariés vulnérables** (articles [L.211-1](#) et suivants, [L.331-1](#) et suivants du Code du travail) et à l'**égalité de traitement**.

En cas de recours à des **horaires variables** ou à une modulation du temps de travail, il convient de vérifier que les modalités d'application sont conformes au **plan d'organisation** du travail validé par l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) et, le cas échéant, à la convention collective applicable.

Toute mesure prise dans le contexte d'une crise énergétique doit être **proportionnée**, temporaire et justifiée par les circonstances exceptionnelles. Il est conseillé d'associer un **encadrement humain** à la mise en œuvre de ces changements, afin d'accompagner les salariés et de prévenir les **risques psychosociaux**.

Cadre juridique

Les références applicables à la consultation pour crise énergétique :

| Référence | Objet |
|--|---|
| Art. L.121-7 C. trav. | Modification substantielle du contrat |
| Art. L.211-5 C. trav. | Fixation et communication de l'horaire |
| Art. L.211-12 C. trav. | Durée maximale journalière (10 heures) |
| Art. L.414-3 C. trav. | Consultation de la délégation du personnel |
| Art. L.414-9 C. trav. | Cogestion sur les horaires collectifs |
| Jurisprudence nationale | Obligation de consultation pour modification collective |

L'employeur doit anticiper les délais de consultation et veiller à la traçabilité des échanges avec les représentants du personnel afin de limiter les risques de contestation ultérieure. Il est essentiel de garantir l'égalité de traitement et d'assurer un encadrement humain lors de la mise en œuvre de modifications liées à une crise énergétique.

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.