

La consultation de la délégation est-elle obligatoire en cas de modification du temps de travail ?

Réponse courte

La consultation de la délégation du personnel est **obligatoire en cas de modification collective du temps de travail** qui affecte l'organisation générale du travail ou les conditions d'emploi des salariés. Cette obligation s'applique notamment lors de changements concernant la durée, l'horaire du travail, l'introduction ou la modification de régimes d'horaires variables, de travail posté, de travail par équipes successives ou du régime d'équivalence.

En revanche, **la consultation n'est pas requise pour une modification strictement individuelle** du temps de travail, à condition qu'elle résulte d'un accord entre l'employeur et le salarié et qu'elle ne s'inscrive pas dans une politique collective ou n'affecte pas plusieurs salariés de manière similaire.

Définition

La modification du temps de travail désigne toute adaptation de la durée ou de l'organisation du travail applicable aux salariés, qu'il s'agisse d'une modification collective (ex. : passage à la semaine de 40 à 38 heures, introduction d'horaires flexibles, modification du régime d'équivalence) ou individuelle (ex. : changement du contrat d'un salarié à temps partiel). La délégation du personnel est l'organe de représentation élu dans les entreprises occupant au moins 15 salariés, investi de prérogatives consultatives et parfois décisionnelles en matière de conditions de travail.

Conditions d'exercice

La consultation de la délégation du personnel est obligatoire en cas de modification collective du temps de travail, dès lors que la mesure envisagée affecte l'organisation générale du travail ou les conditions d'emploi des salariés. Cette obligation découle de l'article [L.414-3](#) du Code du travail, qui impose à l'employeur de consulter la délégation sur tout projet de modification importante touchant notamment la durée ou l'horaire du travail. La consultation s'impose également lors de l'introduction ou de la modification de régimes d'horaires variables, de travail posté, de travail par équipes successives, ou de l'application du régime d'équivalence. En revanche, une modification strictement individuelle du temps de travail, résultant d'un accord entre l'employeur et le salarié, n'impose pas la consultation de la délégation, sauf si elle s'inscrit dans une politique collective ou si elle affecte plusieurs salariés de manière similaire.

Modalités pratiques

L'employeur doit informer la délégation du personnel par écrit, en lui communiquant toutes les informations utiles sur la nature, les motifs et les conséquences de la modification envisagée. La consultation doit intervenir avant toute décision définitive et suffisamment tôt pour permettre à la délégation d'émettre un avis motivé. L'avis de la délégation, bien que consultatif, doit être recueilli lors d'une réunion officielle, consignée dans un procès-verbal. En cas de non-respect de cette obligation, la décision de modification du temps de travail peut être contestée devant le tribunal du travail, et l'employeur s'expose à des sanctions administratives. Si un règlement d'ordre intérieur ou une convention collective prévoit des modalités spécifiques de consultation, celles-ci doivent également être respectées.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'associer la délégation du personnel dès la phase préparatoire du projet de modification du temps de travail, afin de favoriser le dialogue social et d'anticiper d'éventuelles contestations. L'employeur doit veiller à fournir des informations complètes et transparentes, notamment sur l'impact de la mesure sur la rémunération, l'organisation du travail et la conciliation vie professionnelle/vie privée. Il convient de respecter scrupuleusement les délais de convocation et de transmission des documents, ainsi que de consigner l'ensemble des échanges dans les procès-verbaux de réunion. En cas de désaccord persistant, il est conseillé de recourir à la médiation de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) avant toute mise en œuvre unilatérale.

Cadre juridique

- Code du travail, articles [L.414-3](#), [L.414-4](#) et [L.211-9](#) à [L.211-13](#)
- Loi modifiée du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice, arrêts du 21 février 2019 (n° 43553) et du 7 juillet 2022 (n° 45789)
- Circulaires de l'Inspection du travail et des mines relatives à la consultation de la délégation en matière d'organisation du temps de travail

L'absence de consultation régulière de la délégation du personnel en cas de modification collective du temps de travail constitue une irrégularité de procédure susceptible d'entraîner la nullité de la mesure et d'ouvrir droit à des dommages et intérêts pour les salariés concernés. Il est impératif de documenter chaque étape du processus de consultation afin de sécuriser juridiquement la décision de l'employeur.

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.